



مرکز تحقیقات اسلامی

اصفهان

گامی



عمران
علیهما السلام

www. **Ghaemiyeh** .com
www. **Ghaemiyeh** .org
www. **Ghaemiyeh** .net
www. **Ghaemiyeh** .ir



مدیریت تطبیقی

مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مدیریت تطبیقی

نویسنده:

www.modiryar.com

ناشر چاپی:

www.modiryar.com

ناشر دیجیتالی:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

فهرست

۵	فهرست
۷	مدیریت تطبیقی
۷	مشخصات کتاب
۷	نظام اداری در فغانستان
۲۱	نظام اداری در کانادا
۲۸	مطالعه تطبیقی آمبودزمان در کشورهای ایران، مالزی، چین و انگلستان
۳۳	مطالعه تطبیقی سبک رهبری امام علی (ع) با سبکهای رهبری موجود
۳۸	شیوه‌های مدیریتی مدیران تعاونی در مالزی
۴۱	ارزیابی تطبیقی پروژه های مدیریت استراتژیک
۵۰	تحلیلی تطبیقی از قیام امام حسین (ع) و قیام امام خمینی
۵۴	توسعه پایدار؛ مقایسه هند و ژاپن
۵۸	مقایسه دلاری شدن ایران و آرژانتین
۶۹	بنگاههای کوچک و متوسط یونان
۷۳	رویکرد مقایسه‌ای رشد و توزیع درآمد از نگاه اسلام
۸۰	مدیریت تطبیقی
۸۲	ژاپن
۹۱	نظام اداری در انگلستان
۱۰۲	نظام اداری جمهوری خلق چین
۱۰۷	نظام اداری هند
۱۰۹	نظام اداری فرانسه
۱۱۲	نظام اداری سوئد
۱۱۷	نظام آموزشی لیبی
۱۱۸	نظام آموزشی کانادا

- ۱۱۹ نظام آموزشی ایرلند
- ۱۲۲ مطالعه تطبیقی قوه ی مجریه در ایران و آمریکا
- ۱۲۶ خلاصه کتاب مدیریت تطبیقی
- ۱۴۰ مطالعه تطبیقی مدل‌های برنامه ریزی استراتژیک
- ۱۴۴ بررسی رابطه تطبیقی مدیریت کیفیت جامع و سازمان یادگیرنده
- ۱۵۱ مقایسه تطبیقی صداها در سازمان ها
- ۱۵۲ ویژگی‌های اقتصادی آفریقای جنوبی
- ۱۵۷ موقعیت جغرافیایی، مذهبی، اداری و سیاسی آفریقای جنوبی
- ۱۶۲ الگوبرداری
- ۱۶۵ درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

مدیریت تطبیقی

مشخصات کتاب

عنوان و نام پدیدآور: مدیریت تطبیقی / www.modiryar.com

ناشر: www.modiryar.com

مشخصات نشر دیجیتال: اصفهان: مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان ۱۳۹۱.

مشخصات ظاهری: نرم افزار تلفن همراه ، رایانه

موضوع: مدیریت - تطبیقی

نظام اداری در افغانستان

• نظام اداری افغانستان... Afghanistan

در ساختار سیاسی کنونی افغانستان هیچ چیزی قابل پیش بینی نیست. تدوین: مهدی یاراحمدی خراسانی

مقدمه افغانستان کشوری است در آسیای میانه پایتخت آن کابل است. نخست از همه باید گفته شود که در ساختار سیاسی کنونی افغانستان هیچ چیزی قابل پیش بینی نیست. رژیم یکدست و متمرکزی در کشور وجود ندارد. نظام سیاسی و اداری کنونی افغانستان متشکل از جناح های جنگسالاران محلی، نمایندگان برخی از گروه های مذهبی، فرزندان مالکین بزرگ قبیله و بروکرات های گذشته افغانستان است و همین عناصر موقعیت های کلیدی را در دست دارند. این ها به مثابه نمایندگان مالکین بزرگ و اشرافیت کنونی حاکم در کشور در ساختار سیاسی و هم در روند اقتصاد « شبه سرمایه داری » یعنی بازار آزاد، سهم کلی دارند. برخی از اعضای این نهادها که در متن رژیم حاکم افغانستان شامل اند از فضای باز و آزادی های فردی (بت های موهوم سیاست جهانگرای لیبرالیسم نوین) سخن می گویند، تا دل سردمداران شرکت های بازارهای بین المللی را به دست آورند. دولت اسلامی افغانستان - جمهوری اسلامی افغانستان زبان رسمی - پشتو، فارسی (دری) بزرگترین شهر - کابل پایتخت - کابل رئیس جمهور - حامد کرزای پهنآوری - ۶۴۷,۵۰۰ کیلومتر مربع² استقلال - ۱۹۱۹ از بریتانیا یکای پول - افغانی منطقه زمانی - UTC +۴.۵ - سرود ملی - سرود ملی افغانستان نامنه اینترنتی - af. پیش شماره بین المللی تلفن - ۹۳ تاریخ خلاصه تاریخ افغانستان سرزمینی که امروز افغانستان نامیده می شود، تاخت و تازهای اقوام گوناگون و جهان گشایان و مهاجمان بی شماری را به یاد دارد. بخشهای گوناگونی از افغانستان طی سالهای طولانی با شاهنشاهی های همسایه، تاریخ مشترک داشته و یا بخشی از آنها بوده اند. از اقوام آریایی و شاهان هخامنشی، همچنین اسکندر، مسلمانان، و مغولان تا نیروهای تحت نفوذ شوروی بر این سرزمین حکم رانده اند و تاریخی پر حادثه را برایش رقم زده اند. احمد شاه درانی از شاهان پشتون افغانستان، در سال ۱۷۴۴ میلادی، نام این کشور را به طور رسمی افغانستان نامید. افغان (در لغت به معنای ناله و فغان) نامی بوده است که به اقوام پشتون گفته می شده و اکنون، به هر تبعه کشور افغانستان، افغان گفته می شود. قسمتی از سرزمین کنونی افغانستان، (شامل هرات) تا ۱۵۰ سال پیش بخشی از خاک ایران بود که که انگلیس با تصرف بخش هایی از جنوب ایران ناصرالدین شاه قاجار را مجبور به قبول پیمان پاریس کرد و این سرزمین ها از ایران جدا شد. پس از جنگهای داخلی، حکومت طالبان، حمله امریکا، و دوران گذار دولت انتقالی، مردم افغانستان در یک رای گیری عمومی برای نخستین بار تحت نظارت سازمان ملل و دیگر نهادهای بین المللی حامد کرزی را به عنون نخستین رئیس جمهور منتخب خود برگزیدند و نظام کشور به جمهوری اسلامی تبدیل گردید. جغرافیا افغانستان کشوری کوهستانی است که بخش مرکزی آن را رشته کوه های بزرگ و سخت گذر هندوکش، که از دشت ها و جلگه های آسیای میانه تا بیابان ها و هامون های هند امتداد یافته است، می پوشاند. بلندترین قله این

رشته کوه‌های بزرگ در شمال شرقی کشور واقع است و بیش از ۷۰۰۰ متر ارتفاع دارد. مساحت افغانستان ۶۵۲۰۹۰ کیلومتر مربع است. افغانستان در شمال هم‌مرز است با تاجیکستان (۱۲۰۶ کیلومتر)، ترکمنستان (۷۴۴ کیلومتر)، و ازبکستان (۱۳۷ کیلومتر)، در شرق با پاکستان (۲۴۳۰ کیلومتر)، و در غرب با ایران دارای ۹۳۶ کیلومتر مرز مشترک است. طبق آمار سال ۲۰۰۲، جمعیت افغانستان بالغ بر ۲۱۳۰۷۱۷۰۲۸ نفر است. پایتخت کشور شهر کابل است و شهرهای بزرگ این کشور عبارت‌اند از مزار شریف، کابل، هرات، پلخمری، جلال‌آباد، کندز، و قندهار. مردم جمعیت افغانستان حدود ۳۰ میلیون نفر برآورد می‌شود که از این بین ۳۹٪ پشتون، ۲۵٪ تاجیک، ۲۰٪ هزاره و ازبک (۹٪ آیماق، ترکمن، بلوچ و ...) اند. حدود ۸۰٪ مردم سنی و ۱۶٪ شیعه‌اند و بقیه دیگر مذاهب. مردم افغانستان به یکی از زبان‌های فارسی ۵۰٪، پشتو ۳۵٪، ازبک، ترکمنی و بلوچی سخن می‌گویند. بر اساس قانون اساسی افغانستان، تمامی این زبانها در مناطقی که گویندگان زیادی دارد رسمی است و زبانهای فارسی دری و پشتو زبان ملی اند. فرهنگ آموزش و پرورش در زمان اشغال افغانستان توسط شوروی جنگهای داخلی این کشور (دهه‌های ۹۰ میلادی)، شالوده آموزش و پرورش افغانستان از هم پاشید. در دوره‌ی قدرت طالبان حتی دختران خانه‌نشین شده و اجازه‌ی تحصیل از آنها گرفته شد. در این دوره، به جای درسهای علمی مانند شیمی و فیزیک در مدارس، بیشتر بر آموزشهای مذهبی تاکید می‌شد. اکنون برآورد می‌شود کمتر از نیمی از مدارس افغانستان دسترسی به آب آشامیدنی داشته باشند. پس از حمله امریکا به افغانستان در سال ۲۰۰۱ میلادی و فروپاشی طالبان، با روی کار آمدن دولت انتقالی وضعیت تحصیل اندک‌اندک رو به بهبودی می‌رود ولی با این وجود هنوز بیش از ۶۰٪ مردم افغانستان از سواد خواندن و نوشتن بی‌بهره‌اند. چهره‌ها احمدشاه مسعود احمدشاه مسعود از فرماندهان و مجاهدین افغان بود که سالها با ارتش شوروی سابق که افغانستان را اشغال کرده بود جنگید و درگیری‌های نظامی‌ای هم با گروه طالبان داشت. وی روز نهم سپتامبر سال ۲۰۰۱ میلادی، بر اثر انفجار انتحاری دو تروریست عرب مرتبط با شبکه القاعده که خود را خبرنگار معرفی کرده بودند، کشته شد. // دوران کودکی و نوجوانی احمدشاه مسعود احمدشاه مسعود فرزند دگروال (سرهنگ) دوست محمد خان در ۱۱ سنبله (۱۱ شهریور) سال ۱۳۳۲ هجری شمسی مطابق به ۲ سپتامبر ۱۹۵۳ میلادی در قریه جنگلک ولسوالی پنجشیر ولایت پروان زاده شد. پدر احمد شاه مسعود دگروال دوست محمد از افسران ارتش افغانستان در دوران سلطنت محمد ظاهر شاه بود. پدر بزرگش یحیی خان یکی از بزرگان مردم پنجشیر به حساب می‌رفت که در دوران پادشاهی امان‌الله خان به عنوان کارمند و مامور رسمی دولت وظیفه خزانه‌دار نقدی را به عهده داشت. او همچنان در تشویق و جمع‌آوری مجاهدان و مبارزان از زادگاه خود، وادی پنجشیر برای کسب استقلال از استعمار بریتانیا در سلطنت شاه امان‌الله شخص فعال و پر تحرک محسوب می‌شد. دگروال دوست محمد مانند بسیاری از افسران ارتش و کارمندان دولت در سالهای کار رسمی بعد از هر چند سالی محل کار و وظیفه اش تغییر می‌یافت. و از یک ولایت به ولایت دیگر مؤظف می‌گردید. از این رو موصوف در سالهای کارش به حیث افسر ارتش یا صاحب منصب اردو در ولایات: ننگرهار، بدخشان، بغلان، غزنی، هرات و کابل وظایفی را به عهده داشته‌است. او علاوه بر کار در ارتش که مربوط وزارت دفاع می‌شد گاهی در وزارت داخله نیز وظایف رسمی را به سر رسانیده‌است. آنچنانکه او در هرات چندسالی در بخش وزارت داخله سمت فرماندهی یا قوماندانی ژاندارم و پلیس هرات را به دوش داشت. بنابر این احمدشاه مسعود همراه با پدر و خانواده به ولایات مختلف رفت و دوران کودکی و نوجوانی را در مکاتب و مدارس بیرون از زادگاهش سپری نمود. مسعود سالهای آغاز کودکی را در زادگاهش دره پنجشیر گذراند. در پنج سالگی شامل صنف اول مکتب بازارک گردید. قبل از آنکه صنف اول را به پایان برساند با خانواده به کابل رفت و در مکتب شاه دوشمشیره شامل شد. اما اندکی بعد پدرش در سمت قوماندان ژاندارم و پلیس هرات به ولایت هرات رفت و احمدشاه مسعود صنف دوم، سوم و چهارم را در مکتب مؤفق شهر هرات به درس و تعلیم ادامه داد. در همینجا بود که علوم دینی و مذهبی را نزد مدرس مدرسه جامع هرات فرا گرفت. در پایان صنف چهارم با پدرش که از هرات به کابل تبدیل گردید دوباره به شهر کابل بازگشت. دوران متوسطه و لیسه را در لیسه

استقلال کابل به پایان رساند و در سال ۱۳۵۲ با شرکت در امتحان کانکور وارد دانشکده مهندسی پولیتخنیک گردید. در نوجوانی علاقه زیادی به ادامه تحصیل در حربی پوهنتون (دانشگاه نظامی) از خود نشان می‌دهد. اما به توصیه دوستان پدرش که دل ناخوش از نظام عسکری و نارضایتی از عدم کفاف معاش و شکایت از روزگار داشتند، تشویق به ادامه تحصیل در دانشکده‌های طب یا انجیری (مهندسی) می‌گردد. و زمانی که یکی از دوستان جوانش عمارت زیبای پولیتخنیک کابل را نشان می‌دهد، علاقمندی ورودش را به آن دانشگاه کتمان نمی‌کند و به این ترتیب وارد دانشکده مهندسی پولیتکنیک کابل می‌شود. همزمان با ورود به دانشکده مهندسی پولیتخنیک کابل در سال ۱۳۵۲ رسماً عضویت نهضت اسلامی افغانستان را می‌پذیرد. و در تابستان سال ۱۳۵۴ رهبری مبارزه در نخستین قیام پنجشیر در برابر حکومت وقت را به عهده می‌گیرد، قیام ناکام می‌گردد و همکاران مسعود تعدادی از جمله شاه ابدال دستگیر و سپس اعدام می‌شوند. اسماعیل خاناسماعیل خان از فرماندهان مجاهدین افغانستان در سالهای جنگ علیه نیروهای شوروی و طالبان است. او ابتدا (پیش از حضور شوروی در افغانستان) به عنوان افسر با رتبه یا درجه جکتورن (معادل سروان در ایران) در فرقه یا تیپ شماره هفده هرات خدمت می‌کرد. با آغاز جنگهای مجاهدین افغان علیه شوروی سابق به جمع مجاهدین پیوست. نخستین حضور وی در جمع مجاهدین، مربوط به قیام بیست و چهار حوت (اسفند) سال ۱۳۵۷ خورشیدی است که هزاران تن از مردم هرات در آن کشته شدند. پس از آن اسماعیل خان از نگاه حکومت کابل، یک یاغی به حساب می‌آمد که علیه حکومت تحت حمایت شوروی در کشورش می‌جنگید. هنگامی که حکومت کمونیستی افغانستان در آغاز دهه هفتاد خورشیدی، در سرایشی سقوط قرار گرفت، و دکتر نجیب الله، آخرین رئیس جمهور نظام کمونیستی افغانستان، پذیرفت که حکومت را به شورای رهبری مجاهدین بسپارد، درست نه روز پیش از ورود مجاهدین به کابل، اسماعیل خان به همراه نیروهای تحت امرش، وارد شهر هرات در غرب کشور شد و کنترل آن را در دست گرفت. اسماعیل خان تا سال ۱۳۷۴ خورشیدی، فرمانده قدرتمند قل اردو (لشکر) شماره چهار ارتش افغانستان در غرب کشور و والی (استاندار) ولایت هرات بود. اسماعیل خان، در غرب کشور یکی از حامیان عمده دولت برهان الدین ربانی در کابل بود. این فرمانده جمعیت اسلامی افغانستان، در سال ۱۳۷۴، از شمال با شبه نظامیان ازبک تبار تحت امر ژنرال عبدالرشید دوستم می‌جنگید و از جنوب، با نیروهای شورشی تازه شکل گرفته طالبان. اسماعیل خان تا اواسط سال ۱۳۷۴، سرگرم نبرد با طالبان بود و توانست مواضع آنها را تا نزدیکی ولایت هلمند در جنوب کشور واپس براند. اما طالبان که در جبهه کابل قادر به تصرف آن شهر و پیشروی به سمت شمال افغانستان نشده بودند، به حوزه جنوب غرب توجه نموده و با کمک پناهیان پاکستان بعد از نبردهای سنگین در ولایت فراه موفق به تصرف شهر هرات شدند. با تصرف هرات توسط طالبان اسماعیل خان جبهه‌ای به نام امارت عمومی حوزه جنوب غرب تشکیل داد و اندکی بعد، به همراه گروهی از مجاهدین تحت امر خود، به مناطق مرکزی و شمال افغانستان رفت و به جنگ علیه طالبان ادامه داد. حضور اسماعیل خان در شهر فاریاب در شمال افغانستان، با یک سلسله معاملات پنهان سیاسی میان شبه نظامیان ازبک به رهبری ژنرال عبدالملک و شورشیان طالبان همراه بود که در اثر پیوستن جنرال ملک به طالبان، اسماعیل خان به همراه جمعی از همزمانش به دست طالبان اسیر شد. طالبان به مدت سه سال اسماعیل خان را در اسارت داشتند و در این مدت، فرزندش میرویس صادق در شهر مشهد ایران، سرپرستی امارت عمومی حوزه جنوب غرب را به عهده داشت. اسماعیل خان در سال ۱۳۷۷ از زندان "سرپوزه" قندهار و از جنگ طالبان گریخت و به همراه سرباز طالبان که به او در فرار از زندان کمک کرده بود، وارد ایران شد. او بار دیگر با پیوستن به جبهه متحد برای دفاع از افغانستان که ائتلافی از گروه‌های مخالف طالبان در افغانستان بود به تشکیل جبهه دیگری، به مناطق مرکزی و شمال افغانستان رفت و تا زمان فروپاشی طالبان با حمله ائتلاف بین المللی ضد تروریسم (به رهبری آمریکا) به عملیات نظامی ادامه داد تا سرانجام با فروپاشی طالبان، در ماه عقرب (آبان) سال ۱۳۸۰، دوباره هرات را به تصرف آورد. اسماعیل خان بخشی از درآمد گمرک اسلام قلعه را، صرف آبادی هرات کرده است. و به تلاش برای خریداری برق بیست و چهار ساعته از ترکمنستان و ایران

برای ولایت هرات پرداخته و سرانجام موفق به تکمیل این پروژه شد. در دوره فرمانروایی او پارکها و مراکز تفریحی چندی در هرات ساخته شده و بخشی از جاده‌ها و خیابانهای آن اسفالت شده است. احداث شهرک صنعتی هرات و پروژه دانشگاهی هم در این دوره انجام شده که دولت افغانستان، گویا به دلیل نداشتن بودجه کافی، توان تکمیل پروژه دوم را ندارد. اسماعیل خان حدود شصت سال سن دارد و پس از میرویس صادق که در سال ۸۳ کشته شد، دو پسر دیگر به نامهای یاسر و طاها و یک دختر برای او باقی مانده است. برهان‌الدین ربانیرهان‌الدین ربانی رهبر حزب جمعیت اسلامی افغانستان است. این حزب مشی ای معتدل داشته و از آغاز تاسیس تحت تاثیر جنبش اخوان المسلمین مصر بوده است. ربانی از سال ۱۳۷۱ الی حمله امریکا به افغانستان به عنوان رئیس جمهور افغانستان ایفای وظیفه مینمود. در سالهای ریاست جمهوری وی افغانستان درگیر جنگهای داخلی میان گروه های مختلف بود که به تازگی رژیم کمونیستی افغانستان را ساقط نموده بودند. پیشینه ربانیدر سال ۱۹۴۰ در شهر فیض آباد مرکز ولایت بدخشان بدینیا آمد. در سال ۱۹۶۳ ار فاکولته شرعیات (دانشکده الهیات) فارغ گردیده و در سال ۱۹۶۸ جهت تحصیلات عالی به مصر رفته در دانشگاه الازهر مصر (مشغول) تحصیلات عالی شد. پس از ختم تحصیلات به کشور بازگشت و در فاکولته شرعیات کابل مصروف تدریس گردید. در سال ۱۹۷۴ پس از حمله حکومت بر ضد اسلامگراها، به پاکستان رفت و بوسیله ذولفقار علی بوتو تجهیز و مسلح گردیده دوباره به همراه با سایر اسلامگرایان به افغانستان بازگشت. با شروع کودتای ثور، برهان‌الدین ربانی به فعالیت هایش ادامه داده، یکی از بزرگترین احزابی بود که بر ضد شوروی ها می جنگید و قسمت اعظم کمکهای سی آی ای و آی اس آی به این حزب داده میشد. در اپریل ۱۹۹۲ نیروهای ربانی تحت فرماندهی مسعود داخل کابل شدند و در ماه جون بحیث رئیس دولت اسلامی تعیین گردید. وی به این وظیفه تا تشکیل حکومت موقت در ۲۲ دسمبر ۲۰۰۱ ادامه داد هرچند از سال ۱۹۹۶ به بعد عملاً پایتخت بدست طالبان بود. ربانی فعلاً عضو پارلمان افغانستان است. حامد کرزی حامد کرزی سیاستمدار برجسته افغان، در حال حاضر رییس جمهور کشور افغانستان است. وی از زمان سرنگونی حکومت طالبان تاکنون این سمت را بر عهده دارد. نام وی در بعضی از متون فارسی ایران، حامد کرزای نوشته شده است. // پیشینه کرزی حامد کرزی در ۲۴ دسامبر سال ۱۹۵۷ میلادی، در روستای کرز در نزدیکی قندهار (ولایتی در جنوب افغانستان) متولد شد. پدرش عبدالاحمد کرزی، از متنفذان قوم پوپلزی و معاون رییس پارلمان افغانستان در سالهای دهه شصت میلادی بود. عبدالاحمد کرزی، در اواخر دهه نود، در شهر کویت پاکستان کشته شد. حامد کرزی در کابل، در مکتب (مدرسه) ابتدایی محمد هوتکی، متوسطه (راهنمایی) سید جمال الدین افغان و لیسه (دبیرستان) حبیبیه درس خواند، و تحصیلات عالی خود را در رشته علوم سیاسی و ارتباطات بین المللی در هند به انجام رساند. در سال ۱۹۹۰، آقای کرزی با دکتر زینت قریشی ازدواج کرد. حامد کرزی شش برادر و یک خواهر دارد. سوابق سیاسی کرزی حامد کرزی در دوران جهاد (جنگ افغانها با اشغالگران شوروی) در پاکستان، در مدارس مجاهدین افغان فعالیتهای آموزشی داشت. با روی کار آمدن دولت مجاهدین در سال ۱۹۹۲، آقای کرزی معاون وزیر خارجه این کشور شد. در سالهای آخر حکومت طالبان، آقای کرزی به جمع مخالفان این گروه پیوست و مبارزات مسلحانه با طالبان را آغاز کرد. حامد کرزی نخستین رییس جمهور منتخب افغانستان است. حامد کرزی در کنار عبدالستار سیرت (از حقوقدانان زمان ظاهر شاه)، از گزینه های گروههای مذاکره کننده افغان در کنفرانس بن در آلمان بود، که سرانجام، در این کنفرانس، به ریاست دولت موقت افغانستان برگزیده شد؛ نخستین دولتی که پس از طالبان روی کار آمد. او در انتخابات دموکراتیک افغانستان در سال ۲۰۰۴، با به دست آوردن بیش از ۵۵ درصد آرا، به عنوان نخستین رییس جمهور منتخب مردم افغانستان قدرتش را حفظ کرد. او به زبانهای فارسی، پشتو، انگلیسی و اردو به طور روان سخن می گوید و از اسب سواری و مطالعه فلسفه لذت می برد. ظاهرشاه ظاهرشاه یکی از چهره های سیاسی و مشهور افغانست. که در ظهور دولت جدید نقشی شریفاتی ایفا کرد. دادفر سپنتا (سپنتا)، وزیر خارجه کنونی افغانستان، در پانزده دسامبر سال ۱۹۵۳ میلادی در ولسوالی (بخشداری) کرخ در ولایت هرات افغانستان زاده شد. او تحصیلات ابتدایی و متوسطه را در

شهر هرات به پایان رساند و سپس در میانه سال ۱۹۷۰ وارد دانشگاه کابل شد. دکتر اسپینتا دارای مدرک دانشگاهی در رشته روابط بین الملل از ترکیه است. او به دنبال اشغال کشورش توسط شوروی سابق، در سال ۱۹۸۲ به کشور آلمان مهاجرت کرد. او همچنین مسئول انستیتوی مطالعات جهان سوم در دانشگاه آخن آلمان بود. داکتر رنگین دادفر اسپینتا، در سالهای حکومت طالبان در افغانستان و سالهای بعد از آن، تا سال ۲۰۰۵ میلادی، به عنوان تحلیلگر مسایل سیاسی افغانستان، در مطبوعات غربی، به ویژه رادیو بی بی سی فارسی شناخته شد. او در سال ۲۰۰۵ میلادی برای تدریس در دانشگاه کابل، به عنوان استاد مهمان به کشورش بازگشت و سپس، مشاور رییس جمهور حامد کرزی در امور بین الملل شد. آقای کرزی، دکتر اسپینتا را در کابینه جدید خود که در سال ۲۰۰۶ میلادی تشکیل شد، به عنوان وزیر امور خارجه به پارلمان معرفی کرد و آقای اسپینتا توانست با به دست آوردن رای اعتماد مجلس نمایندگان افغانستان، نخستین وزیر خارجه این کشور شود که با رای اعتماد پارلمان کشور، آغاز به کار می کند. دکتر اسپینتا که دارای تابعیت دوگانه آلمانی - افغانی بود، پس از انتصاب به عنوان وزیر خارجه افغانستان، تابعیت آلمانی خود را کنار گذاشت. بزرگ کارملبرک کارمل رئیس جمهور افغانستان در دهه ۱۹۸۰ میلادی بود. او در تاریخ ۶ ژانویه سال ۱۹۲۹ در دهکده کمری واقع در شرق کابل زاده شد و در تاریخ ۳ دسامبر سال ۱۹۹۶ در شهر مسکو درگذشت. او سیاستمداری افغان بود که از سال ۱۹۷۹ تا سال ۱۹۸۶ در دوران مداخله شوروی سومین رئیس جمهور جمهوری دموکراتیک افغانستان بود. وی را مردم کشور شاه شجاع ثانی نامیدند زیرا تحت حمایت و دست نشانده مستقیم روس ها بود. کارمل در سال ۱۹۴۷ پس از فراغت از دبیرستان آلمانی زبان امانی شهر کابل در دانشکده حقوق دانشگاه کابل به تحصیل پرداخت. در اینجا او برای بار اول با فعالین سیاسی مارکسیست آشنا می گردد. کارمل بزودی رهبر جنبش دموکراتیک دانشجویان و پیش زلمیان (جوانان بیدار) گردید. پیشینه سیاسی کارمل کارمل کارمل در اواسط دهه ۱۹۵۰ به دلیل فعالیتهای ضد رژیم زندانی شد. در سال ۱۹۵۶ از حبس رها شد و به عنوان کارمند در وزارت پلان (وزارت برنامه و بودجه) منصوب گردید. کارمل با نام مستعار مرید یک پلاتفرم کمونیستی تأسیس کرد. در تاریخ اول ژانویه سال ۱۹۶۵ همراه با ۲۹ نفر رفقاییش و نورمحمد تره کی از نویسندگان و اعضای این سازمان، حزب دموکراتیک خلق افغانستان را بنیانگذاری کرد. در سالهای ۱۹۶۵ و ۱۹۶۸ هربار برای چهار سال به عنوان وکیل در پارلمان افغانستان انتخاب گردید. در سال ۱۹۶۷ حزب دموکراتیک خلق افغانستان به دو فراکسیون حزب خلق و حزب پرچم منشعب گردید. کارمل رهبر فرمعتدل پرچم شد. علیرغم مخالفت کارمل، حزب در سال ۱۹۷۷ دوباره متحد گردید. پس از کودتای ۲۷ آوریل سال ۱۹۷۸ حزب دموکراتیک خلق افغانستان نقش حزب حکومتی را به عهده گرفت. کارمل به عنوان معاون صدراعظم تعیین گردید. پس از آنکه فراکسیون خلق چرخ مبارزات درون حزبی برای کسب قدرت را به نفع خود برگرداند، اعضای پرچم در سال ۱۹۷۸ از وظایف شان در دستگاه حکومت کشور سبکدوش شدند. کارمل به عنوان سفیر به پراگ اعزام شد. در سال ۱۹۷۸ همراه با ۵ نفر دیگر از اعضای پرچم به اتهام خیانت ملی از حزب دموکراتیک خلق افغانستان اخراج و به کشور فراخوانده شد. او با این دستور مخالفت کرد. حزب دموکراتیک خلق افغانستان تلاش نمود افغانستان را بر بنیاد اندیشه‌های سوسیالیستی، نوین سازد اما نتوانست ثبات را در افغانستان تأمین کند. در جریان مداخله ارتش سرخ به افغانستان اتحاد شوروی کارمل را فراخواند و در سال ۱۹۷۹ پس از کشته شدن حفیظ الله امین به عنوان رئیس جمهور منصوب گردید. مشخصه عمده دوره حکومت کارمل جنگ با شورشگران مجاهدین است. پس از آنکه میخائیل گورباچف منشی کمیته مرکزی حزب کمونیست اتحاد شوروی گردید، اتحاد شوروی سیاست خود را در مورد افغانستان تغییر داد. بدلیل تلفات بیشمار در جریان اشغال، شوروی ها برای خروج قوای خود آماده می شدند. برای توافق با رهبران مجاهدین، کارمل که تحت فشارهای سیاسی قرار داشت، مانع تلقی می گردید. در ۱۹۸۶ کارمل از مقام منشی عمومی کمیته مرکزی حزب دموکراتیک خلق افغانستان سبکدوش و محمد نجیب الله جانشین او گردید و بعداً در نوامبر ۱۹۸۶ به وسیله نجیب الله از مقامش به عنوان رئیس جمهور برکنار شد. کارمل برای مدتی تحت حمایت ژنرال دوستم در شهر مزار شریف به سر می برد، اما

دوباره به مسکو بر می‌گردد. در تاریخ سال ۱۹۹۲ در آنجا به علت پمیزی جگر وفات کرد. نظام اداری افغانستان نخست از همه باید گفته شود که در ساختار سیاسی کنونی افغانستان هیچ چیزی قابل پیش بینی نیست. همانطوری که در پیش گفته شد، رژیم یکدست و متمرکزی در کشور وجود ندارد. نظام سیاسی و اداری کنونی افغانستان متشکل از جناح های جنگسالاران محلی، نمایندگان برخی از گروه های مذهبی، فرزندان مالکین بزرگ قبلی و بیروکرات های گذشته افغانستان است و همین عناصر موقعیت های کلیدی را در دست دارند. این ها به مثابه نمایندگان مالکین بزرگ و اشرافیت کنونی حاکم در کشور در ساختار سیاسی و هم در روند اقتصاد « شبه سرمایه داری » یعنی بازار آزاد، سهم کلی دارند. برخی از اعضای این نهادها که در متن رژیم حاکم افغانستان شامل اند از فضای باز و آزادی های فردی (بت های موهوم سیاست جهانگرای لیبرالیسم نوین) سخن می گویند، تا دل سردمداران شرکت های بازارهای بین المللی را به دست آورند. قشر نوپادر مدت چند سالی که از روند ترویج اقتصاد آزاد نو در افغانستان می گذرد، قشر نوپای از سرمایه داران، تاجران، بازاریان و نزدیکان آن ها، که در قبل از ویژگی های آن ها ذکر شد، با حرکت نسبتاً بطی به طرف خودشناسی تشکیل یک طبقه اقتصادی جدید سیر دارند. این روند اقتصادی با این طبقه یی که عاری از پیشینه فرهنگ اقتصاد نوین و دلسوزی به منافع کل اجتماع می باشد، جامعه را به کجا سوق خواهد داد! برای روشن شدن آینده پدیده اجتماعی کشور رجوع می کنیم به اثر نویسنده فرانسوی «اونوره دو بالزاک ۱۷۹۹ تا ۱۸۵۱» در مجموعه داستان های او که تحت عنوان «کمدی انسانی» به چاپ رسیده است. این کتاب ساختمان درونی اجتماع فرانسه در دوران حیات بالزاک را پدیدار می کند. بالزاک نشان می دهد که: (... اجتماع فرانسه در زمانش به میدانگاه جنگ آشتی ناپذیری تبدیل شده است که در آن هر کسی بر ضد دیگران می جنگد؛ میدانگاهی که « وحشی ترین خودخواهی ها در آن پیروز می شود. » پاریس؛ جایی که مردم « مانند عنکبوت به جان هم افتاده اند و یک دیگر را می خورند ». جامعه سرمایه داری فرانسه افکار و وجدان آدمی را به صورت کالای قابل خرید و فروش در آورده است. سرمایه داران به مردم تبلیغ می کنند که به گفتار و عقاید خود پایبند باشید و هر گاه کسی آن ها را از شما خواست، به او به فروشید...) در افغانستان اکنون این عناصر، خصلتی مشابه دارند. به این معنی که پول درآوردن را از هر راهی مشروع می دانند و به خاطر پول به هر کاری - اعم از رشوه خواری، قاچاق، چپاولگری، وطفروشی، حتی انحلال شرکت های که خود تشکیل داده اند، دست می زنند. این اقشار - بر خلاف سرمایه داران قرن ۱۷ و ۱۸ اروپا - که بانک جهانی از آن خصلت سرمایه داری به افتخار یاد می کند، نه به تولید کمک می کنند و نه هم به رشد تجارت ملی و گسترش اعتبارات. روند اقتصاد آزاد کنونی در افغانستان از دهه ها به اینسو، یعنی پیش از دوران سیاست اقتصادی شبه مدرنیسم دوران سلطنت ظاهر شاه، خصلت انگلی داشته است. با توسل به کثیف ترین شیوه های ممکن پول در می آورند و اقشار وسیع انگلی در حول خویش خود ایجاد می کنند. این اقشار به اصطلاح غربی ها، معتدل ها و پراگماتیست ها هستند. این ها اکنون به تدریج می روند که خود را بشناسند. البته این افراد زرننگ تر از آنند که دم به تله ورشکستگی احتمالی بدهند. آن ها تابعیت های کشورهای غربی را دارند و یا در آن ممالک سرمایه اندوخته اند. خانه، کارخانه، شرکت ها و سرمایه خود را در غرب حفظ می کنند و بین افغانستان و کشورهای محل اقامت خود پلی ایجاد کرده اند، تا بل بتوانند شیرۀ جان مردم افغانستان را به سود و سواد گری های خود بیفزایند. در اینجا باید افزود که در تاریخ معاصر افغانستان این نخستین باری است که چنین اقشار اقتصادی به شکل بسیار سیستماتیک، اما ضعیف و پراکنده و عاری از فرهنگ سرمایه داری کلاسیک غربی، با فرهنگ عقب مانده سنتی و چپاولگری در ساختار جامعه ما در حال پدیدار شدن است. آنچه را که در اینجا باید قویاً تاکید کرد، این است که بحث ما بر سر اقشار اقتصادی افغانستان، در باره گرایش عینی جامعه عقب مانده به مرحله گذار، یعنی وسیله تحول اقتصادی است. نه برداشت نوع متفاوت آن که توسط متخصصین اقتصاد سیاسی چون « دوئد ریکاردو و راهنمای اقتصاد لیبرالیسم آدم سمیت » و غیره مطرح شده است، که برخی از آن ها جدل های پایان ناپذیری در بیان ثنوری « طبقه » اقتصادی دارند و بر پایه آن ثنوری، توجیه برخی تضادهای سرشتی نهفته در خود

گرایش‌های پیشرفت را، می‌بینند. چنین چیزی مورد بحث ما نیست. بل صحبت ما بر سر افشار اقتصادی افغانستان بر این است که تا اندازه امکان، کوششی باشد تا راه‌های شناخت روند اقتصادی کنونی را بازگشاییم. دولت فعلی افغانستان و فساد اداری در فرایند رشوه، خیانت و جنایت‌نچه وضعیت عمومی جامعه سیاسی و اجتماعی را در ساحه مخوف و سوزنده تحت شعاع خویش قرار داده و می‌دهد یکی فساد اداری و دیگر بروکراسی است. رشوه ستانی بسیار پیشرفته در دولت کنونی و سایر تعارفات اجباری از یکسو، بقدرت رسیدن و سهم ساختن افراد غیر مسلکی و غیر علمی در دستگاه دولتی از جانب دیگر، در امر انحراف دادن اصولیت، رکود و کارشکنی‌ها زمینه‌سازی خوبی در امر گسترش و بروز فساد اداری بشمار می‌رود. ملت که سه دهه در آتش خون و نفاق، دار و ندارش را از دست داده، دیگر نمی‌تواند بدبختی‌های بروکراسی و فساد اداری را به دوش آگنده از خون خویش تحمل کند. ملت در خون نشسته افغانستان باید بداند که اعمال آن‌عده عناصر استفاده‌جو که کوچکترین پابندی به هیچ قوانین بجز منافع خودشان ندارند، قابل عفو و بخشش نبوده و نخواهد بود و شاید فراموش کنند که سازندگان فساد اداری هرگز بخاطر نمی‌آورند تا مدت طولانی به اعمال بنیاد گرایانه و خائنانه برخلاف اتحاد ملی، عسل زهر آلودی را وابسته به استعمار کهن و جهان خوار در گلو فروبرند. تاریخ این دوره که بیانگر اعمال و کردار انسانهاست، آینه وار بروی عملکردهای انسانی قضاوت خواهد کرد و کتمان جای هیچ خاین ملی را بدون چالش نخواهد گذاشت. کسانی که فساد اداری را بره می‌اندازند و یا زمینه‌های مختلف را در این جهت مساعد می‌سازند دشمنان مخفی و آشکار ارمان ملی و انسانی ملت ماست. فساد اداری ناشی از سوء استفاده از قدرت دولتی است که در قدم نخست دوستان و خویشاوندان را در شعاع قدرت شریک می‌سازند و بعداً بنام‌های بازسازی و نو سازی به دستبرد دارایی‌های عامه متوسل می‌گردند. این آفت‌ها و جراثیم در رگ رگ سیستم اداری حکومت فعلی افغانستان بحیث یکی از مزمن‌ترین مکروب وجود دارد که باید بهر وسیله ممکن برای اصلاح سیستم اداری، نصب افراد شایسته و کاردان در پست‌های اداری و تاسیس یک اداره معقول با معیارهای مسلکی و اصل شایستگی در نظر گرفته شود. و با تقویه و روحیه بازدهی کار و حسابدهی در مقابل این غده سرزانی در جهات مختلف مبارزه جدی و پیگیر صورت گیرد. البته این کار تا زمانی محال است که تعیین و انتخاب کدرها براساس شایستگی صورت نگرفته باشد. ارزیابی‌های دقیق در تاریخچه ادارات کنونی، مبین این حقیقت است که در اکثر ادارات دولتی ماموران سفارشی بیشتر از حد معمول متراکم گردیده، و این اشخاص چون توانایی کارهای محوله را ندارند، زمینه بی‌بندباری‌ها را مساعد ساخته است که در نتیجه زمینه هرچه بیشتر فساد اداری را بوجود آورده و موثریت اداره را از بین برده است. بگونه مثال: نصب ملا- در پست‌های تخریکی کار خلاف پرنسپ‌های علمی و اداری است. اگر فضای ادارات دولتی از وجود عناصر فاسد، بنیادگرا، خاین و استفاده‌جو پاک گردد، اگر دولت فعلی از عملکردهای سازشکارانه با بنیادگرایان جاه طلب و کور دست بکشد و اگر ظرفیت‌ها مطابق قابلیت افراد و اشخاص با فهم، صادق و متعهد به آرمانهای ملی افغانی و نیز معیارهای شایسته سالاری در نظر گرفته شود، به یقین که مشکلات از سر راه برطرف خواهد شد. هنوز دیر نشده است که مسئولین امور به سوی قانون مداری و تطبیق اصول و قوانینی که تامین‌کننده منافع علیای ملت ماست گام‌های صادقانه، دلسوزانه و مسئولانه بردارند تا باشد تطبیق قوانین عدلی، قضایی و سایر لوایح و مقررات تحت شعاع و انضباط و مسئولیت‌پذیری در جامعه به گونه یک فرهنگ اداری محل تطبیق خویش را دریابد و دوایر دولتی از لوث عناصر بنیادگر، استفاده‌جو و بیسواد که با نیش و نوش از پوست و استخوان مردم ما به اعتبار مردم افغانستان استفاده می‌نمایند و یا بنیاد اجتماعی نوپای مردم را که سده‌ها عذاب کشیده‌اند با فرایند و بازتاب فساد اداری هستی ملت ما را به یغما می‌برند روی معیارهای حسابگرانه به چنگال قوانین عدلی و قضایی مجبور به تصفیه حساب گردند. و دور نیست که مردم ما با مشت کوبنده قانون و علاقمندی به حفظ دارایی‌های عامه و بیت‌المال اکثر کسانی را که با سوء استفاده از قدرت مرتکب چنان خیانتی گردیده‌اند مورد بازخواست و سرزنش قرار بدهند، زیرا در امتداد زمان، تاریخ آینه تمام‌نمای افعال و اعمال مردم است. و برای جلوگیری از رشد و انکشاف بیشتر فساد اداری لازم است طرح سیستم

حکومت و نظام اداری آن سه اصل زیر را هرچه زودتر مورد تطبیق و عمل قرار دهند. ۱- اصل حسابدهی ۲- بالا- بردن ظرفیت ها براساس ظرفیت ها و لیاقت ۳- شفافیت و رعایت عدالت پسندی که همه آنها چون حلقه های زنجیر باهم در ارتباط اند. حسابدهی از نظر عام بازپرسی، بررسی و ارزیابی میزان پیشرفت امور محوله حکومت است. در نظام های غیر دیموکراتیک، سیستم حسابدهی به اراکین دولت متعلق بوده که نقش مردم در کشورهای مانند افغانستان در این پروسه ناچیز پنداشته می شود، در حالیکه در نظام های دیموکراتیک، این سیستم حسابدهی بصورت واقعی وجود دارد. مردم نقش عمده در تمام وجوه ها و مراحل مصرف و میزان درآمدها دارند، زیرا دارایی به تمام مردم تعلق دارد نه به یک مشت بینام و بی نشان، بنیادگرا، متعصب، خاین و چپاولگر که بر مسند قدرت تکیه زده اند. آیا دولت حاکم که با مشارکت گروههای جهادی که دست شان به خون هزاران افغان مظلوم رنگین است، قادر به ارایه حسابدهی شفاف برای مردم افغانستان است؟ چند پروژه عمرانی ازین وجوه در دست اجرا قرار گرفته است؟ آیا دارایی های اعضای حکومت و رهبران جهادی تحت کنترل است و ازایشان در مورد سرمایه های باد آورده شان سوال شده میتواند؟ پس بدون شک و با قاطعیت تمام این چور و چپاول، این غارت و نیرنگ و این خیانت را نتیجه عملکرد بنیادگرایان کور و از خود راضی دانست. تجارت دارایی های عامه بمنظور اهداف و مقاصد شوم شخصی، حیف و میل سرمایه های ملی، قاچاق مواد مخدر بوسیله اشخاص درجه یک سهم در دولت. بطور مثال کشف کارخانه تولید مواد مخدر در بدخشان، زرع و کشت کونار در صفحات جنوب و در مربوطات کابل- پغمان، تصرف ملکیت های شخصی عوام توسط گروپ های نابکار سیاف- ربانی، این سردمداران بزرگ اسلام که همیشه سنگ دین و ناموس به سینه می کوبند و فقط با استفاده از نام اسلام و بنیادگرایی تحت پرچم جهاد و مبارزه مرتکب همچو فجایع، جنایت و خیانت گردیده اند، آیا رسوایی دیگری از عملکرد این مبارزین همیشه حاضر در چپاول، غارت و قتل نمیتواند باشد؟ این اصل را کی ها پاسخگو و کی ها حسابده هستند؟ مبرهن است، تغییر اذهان عامه و منحرف ساختن آنها از مسیر واقعیت، متزلزل ساختن اذهان عامه بخصوص قشر کم سواد و بیسواد، تکیه زدن و قضاوت نمودن روی عملکردهای که در جامعه افغانی در گذشته ها صورت پذیرفته یکی دیگر از اهداف شوم بنیادگرایان در طول دوره های گذشته و کنونی بوده است که با کمال تاسف بازهم دست الوده درخون، مال، ناموس و مال این جنایتکاران بازهم شریک خوان گسترده از سخاوت حکومت فعلی است که با سازش های غیر انسانی و افغانی بازهم دهن جوال را با این عمال نابکار و مغرض گرفته اند. مردم افغانستان این خیانت و سازش های را که در تاریخ افغانستان نظیر آن جز در زمان زمامداری کرزی دیده هرگز فراموش نخواهند کرد. افغانستان کدام سو؟ چالشهای اجتماعی، نظامی و امنیتی مدیر بخش مطالعات بین الملل و استاد فلسفه و علوم سیاسی دانشگاه واترلو کانادا از «عدالت پس از جنگ» می گوید. «عدالت پس از جنگ از جنگ سرد تا کنون مسئله بوده است. همواره به آغاز جنگ و درگیری های آن بسیار توجه می شود در حالی که دوران پس از جنگ از نظرها غافل می ماند. وی از حضار می پرسد چرا باید به دوران پس از جنگ توجه داشت؟». او خود در پاسخ می گوید که پایان دادن به جنگ مهم است و بازسازی پس از جنگ نیز به همان اندازه اهمیت دارد تا از جنگ های دیگر جلوگیری شود. اگر چنین نشود باید منتظر جنگ های بعدی ماند. عدالت پس از جنگ با مسئله عدالت در شروع جنگ در ارتباط است. اگر شروع جنگ ناعادلانه باشد، پایان آن زهر آگین خواهد بود. موصوف سپس تفاوت های تجاوز و «تجاوز خارجی» را برمی شمارد. «تجاوز استفاده از زور برای تعرض به حقوق یک فرد است.» در حالی که «تجاوز خارجی استفاده از نیروی نظامی برای تعرض به حقوق یک جامعه است.» وی آنگاه می پرسد که آیا سرنگون کردن دولت یک ملت عادلانه است؟ در این موقع برخی به آرامی گفتند، نه. «نزد من جنگ باید پاسخی در برابر یک تهدید بالفعل باشد.» آمار نشانگر آن است در جنگ افغانستان از نوامبر ۲۰۰۱ تا الان صدها سرباز آمریکایی کشته و صدهای دیگر زخمی شده اند. در این میان هزاران سرباز افغان کشته و هزاران دیگر زخمی داده اند. ده ها برابرقام فوق غیرنظامیان در این جنگ جان داده اند. جنگ افغانستان برای مالیات دهندگان آمریکایی ماهانه ۴۱ میلیارد دالر خرج برداشته است

در حالیکه این رقم در عراق به ماهی ۱۶۲ میلیارد دالر رسیده است. جنگ عراق از مارچ ۲۰۰۳ آغاز شده و هنوز ادامه دارد. سربازان آمریکایی و نیروهای ائتلاف تاکنون هزاران کشته و هزاران زخمی داده اند. ارتش عراق هزاران نفر کشته و ده ها هزارهزار زخمی شده اند. در مورد کشته شدگان غیر نظامی عراق البته رقم دقیقی وجود ندارد. وی سپس از شنوندگان می پرسد «آیا ارزش اش را داشت؟» برای آنکه ببینیم جنگ در این دو کشور ارزش اش را داشت یا نه باید سه ملاک را در نظر بگیریم. دولت ها باید به دولت های دیگر احترام بگذارد. دولت باید نزد مردم خود و جامعه جهانی از مشروعیت برخوردار باشد. این دولت باید از هر گونه تلاشی برای بهبود حقوق بشر دریغ نرزد. اگر این سه ملاک برآورده شود این جنگ ارزش اش را داشت. وی در ادامه می گوید: آمریکا در عراق وضعیت بغرنجی دارد. در عراق برای هر عراقی هشت سرباز لازم است که در جاهای دیگر چنین نسبتی سابقه ندارد. آمریکا نمی تواند شمار سربازانش را افزایش دهد زیرا در آن صورت موجب خشم آمریکایی ها می شود و از آن به نوعی شکست تعبیر می شود. وی آنگاه خاطر نشان می کند که تحقیقات نشان می دهد که روند بازسازی بین هفت تا هشت و نیم سال طول می کشد. کار در عراق و افغانستان دشوار است. این به این معنی است که سربازان خارجی تا ۱۰ سال باید در آن کشور بمانند. به عبارت دیگر سربازان آمریکایی باید تا سال ۲۰۱۱ در افغانستان و تا سال ۲۰۱۳ در عراق بمانند؛ به این نکته واقف باشید که آمریکا پس از شکست آلمان و جاپان هنوز در این دو کشور پایگاه های نظامی دارد. بازسازی باید صورت بگیرد اگر تا کنون صورت نگرفته باید انجام پذیرد. پرسش این است که آیا رای دهندگان آمریکایی تا آن موقع صبر و اراده و دست و دلبازی خواهند داشت تا چنین چیزی را به سرانجام برسانند؟ مقامات تایید کرده اند که طالبان، دو ولسوالی را در ولایتهای هلمند و زابل تصرف کرده اند. سخنگوی طالبان گفت که ولسوالی های گرمسیر در ولایت هلمند و ارغنداب در ولایت زابل را شامگاه ۶ سپتامبر، به تصرف در آورده اند. مسئولان پولیس در این دو ولایت این ادعاها را تایید کرده اند. ولسوالی های گرمسیر و ناوه در ولایت هلمند، حدود دو ماه پیش نیز به تصرف طالبان درآمده بود که پس از اجرای عملیات نظامی از سوی نیروهای افغانی و ناتو، دوباره تحت کنترل دولت قرار گرفت. مقامات در آن زمان اعلام کردند که گروهی از افراد مسلح پس از اشغال این دو ولسوالی، پرچم افغانستان را به آتش کشیده و به جای آن بیرق جمعیت علمای پاکستان را برافراشته اند. حملات این چینی طالبان در جنوب افغانستان در حالی صورت می گیرد که هم اکنون هزاران سرباز داخلی و خارجی در این مناطق به منظور مبارزه با شورشیان مسلح مخالف دولت حضور دارند. همچنان فرمانده ناتو از کشورهای عضو این سازمان خواسته است تا نیروی بیشتری به افغانستان اعزام کنند. جنرال جمیز جونز، فرمانده نیروهای پیمان آتلانتیک شمالی (ناتو)، از کشورهای عضو خواست برای تقویت عملیات تامین امنیت در جنوب افغانستان، نیروی بیشتری به این کشور اعزام کنند. او اذعان کرد که ناتو، انتظار نداشته است که خشونتها در افغانستان، تا این اندازه گسترش یابد. فرماندهی ناتو اعتراف کرد که این ائتلاف از میزان درگیریها در جنوب افغانستان شوکه شده و از متحدان می خواهد به تجهیز و تقویت این نیروها در افغانستان پردازند. همچنان پیمان آتلانتیک شمالی و دولت افغانستان، یک توافقنامه "دراز مدت همکاری" امضا کردند. یاب دهبوب شفر دبیرکل ناتو روز ۶ دسامبر در کابل به حامد کرزی رییس جمهور و اعضای پارلمان قول داد که سربازان ناتو، تا هر زمان که افغانستان بخواهد، در این کشور حضور خواهند داشت. او بر حضور دراز مدت ناتو در افغانستان تاکید کرد و اطمینان داد که پیمان آتلانتیک شمالی به همکاری خود با افغانستان تا رسیدن این کشور به ثبات کامل ادامه خواهد داد. از آغاز ماموریت جدید ناتو در جنوب افغانستان، تاکنون شمار زیادی از سربازان عضو ناتو که بیشتر آنها بریتانیایی بودند، در این مناطق کشته شده اند. بیشتر این سربازان در درگیری مستقیم با طالبان کشته شده اند که در این اواخر، به گونه قابل ملاحظه ای فعالیتهای خود را گسترش داده اند. نزدیک به پنج سال پس از سقوط طالبان، نگرانی از افزایش قدرت این گروه در نقاط مختلف افغانستان، گسترش یافته است. همچنان رییس موسسه غیردولتی سنلس اعلام کرد، به علت سیاست های اشتباه انگلیس و امریکا در افغانستان اکنون نیمی از کشور توسط نیروهای طالبان اداره می شود. وی گفت: اکنون

نیروهای طالبان در ولایت‌های قندهار، هلمند و ننگرهار از قدرت لازم برخوردارند و هر روز نیز قلمرو این نیروها گسترش بیشتری می‌یابد. سیاست مبارزه با مواد مخدر آمریکا و انگلیس در افغانستان موجب شده است تا مردم این کشور با فقر شدید اقتصادی روبه‌رو شوند و طرح‌های بازسازی نیز در کشور به صورت درست تطبیق نشود. وی افزود: سیاست‌های غلط آمریکا در افغانستان همچنین باعث شده است که کشور هم‌اکنون به لانه‌ای مخوف برای تروریست‌ها تبدیل شود. وی بیان داشت: آمریکا از سال ۲۰۰۱ میلادی تاکنون ۵/۸۲ میلیارد دلار برای نگهداری سربازان و امور نظامی در افغانستان هزینه کرده که هفت میلیون دلار آن برای اجرای طرح‌های بازسازی به مصرف رسیده است. افغانستان در سال جاری از ۱۶۵ هزار هکتار سطح زیرکشت خشخاش، شش هزار و ۲۰۰ تن تریاک تولید کرد که این رقم بیشترین مواد مخدر تولیدی در تاریخ کشور می‌باشد. پیشینه تولید کشت مواد مخدر در افغانستان به دهه ۸۰ میلادی می‌رسد که پس از آن کشت این ماده افیونی در سایر ولایات افزایش پیدا کرد. ناتوانی در جلوگیری و قاچاق مواد مخدر میزان کشت و برداشت تریاک در افغانستان در سال جاری میلادی به حد بی سابقه‌ای افزایش یافته و نسبت به سال گذشته میلادی، افزایش پنجاه نو درصدی را به نمایش گذاشته است. مدیر اجرایی دفتر امور مواد مخدر در سازمان ملل متحد با اعلام این خبر گفت: چنین آمار و ارقامی برای دولت افغانستان و کمک‌کنندگان بین‌المللی به این کشور بسیار هشداردهنده است. براساس اظهارات آنتونیو ماریا کاستا سازمان‌های بین‌المللی که از سال ۲۰۰۱ میلادی تلاش فراوانی را برای کاهش کشت خشخاش در افغانستان صورت داده بودند اکنون باید تدابیر جدیدی برای مقابله با کشت و برداشت مواد مخدر در افغانستان بیندیشند. به گفته کاستا افزایش کشت مواد مخدر در افغانستان، ناشی از قدرت گرفتن مجدد طالبان در جنوب یعنی منطقه مساعد برای کشت تریاک است. شورشیان و نیروهای وابسته به طالبان، حملات خود را در بخش‌های مختلف افغانستان شدت بخشیده‌اند و در عین حال برای افزایش و رونق بخشیدن به تجارت مواد مخدر نیز از هیچ تلاشی فروگذار نکرده‌اند. طالبان در عین حال به پرورش دهندگان خشخاش اطمینان داده‌اند که در صورت افزایش برداشت تریاک، سود ناشی از آن به صورت تضمین شده در اختیار پرورش دهندگان قرار خواهد گرفت. به گفته کاستا در سال جاری میلادی، برداشت تریاک بالغ بر ۶۱۰۰ تن خواهد بود که این میزان ۹۲ درصد از کل کشت و برداشت تریاک در سطح جهان را تشکیل می‌دهد. این میزان نسبت به سال گذشته میلادی افزایشی ۴۹ درصدی نشان می‌دهد و این در حالی است که در سال ۱۹۹۹ میلادی و به هنگام سقوط طالبان، میزان برداشت تریاک در افغانستان ۴۶۰۰ تن بود. به گفته مقامات سازمان ملل متحد کشت مواد مخدر در افغانستان اکنون به سطح غیرقابل کنترل رسیده است. همچنان‌که کرسی رئیس از چنین آماری ابراز تاسف کرده و از جامعه جهانی خواسته است که فعالیت‌های خود برای تقویت پولیس و مقابله با کاشت مواد مخدر را شدت بخشد. دولت آمریکا نیز نابودی خشخاش و مقابله با کشت مواد مخدر را یکی از ابعاد مهم برنامه کمک‌رسانی به افغانستان دانسته است و دولت حامد کرزی را به علت ناکامی در به چالش کشیدن والیان جنگ سالار ولایات در مقابله با تولید تریاک مورد انتقاد شدید قرار داده است. افزایش کشت و برداشت مواد مخدر در حالی انجام می‌گیرد که دولت عملاً بر بخش‌های جنوبی افغانستان کنترل خاصی ندارد و گروه‌های نظامی مخالف، دهقانان و دلالان در کنار برخی نیروهای فاسد دولتی و پولیس تجارت مواد مخدر را حرفه اصلی خود قرار داده‌اند. افغانستان پیشتر نیز به عنوان بزرگترین تولیدکننده تریاک در سطح جهان شناخته می‌شد و ۳۵ درصد از تولید ناخالص داخلی از تجارت مواد مخدر به دست می‌آید. بیشتر هروئین به دست آمده از خشخاش در اروپا و آسیا فروخته می‌شود. افزایش کشت خشخاش نیز بیشتر در پنج ولایت در جنوب و به خصوص در هلمند، قندهار و ارزگان صورت پذیرفته است یعنی همان مناطقی که به خاطر حملات مداوم طالبان شرایط امنیتی باثباتی نیز ندارند. بیانیه سازمان ملل متحد در خصوص افزایش تولید خشخاش در عین حال تأکید می‌کند که بخش‌های جنوبی افغانستان به علت کشت و برداشت گسترده مواد مخدر و تجارت آن، تروریسم، جنایت و فساد به مکان خطرناکی تبدیل شده است. بنابر اظهارات سازمان ملل متحد ارتباطی قوی میان تشدید شورش و ناآرامی و افزایش تولید مواد مخدر در افغانستان

یافته است. وی گفت که طالبان دهقانان را به افزایش کشت خشخاش در برابر حفظ امنیت و جان خود دعوت می‌کند. طالبان در عین حال برای حفاظت از کاروان‌های حمل مواد مخدر در مناطق مرزی، از دلالات این مواد مالیات دریافت می‌کند. از سوی دیگر گفته می‌شود که اقدامات اخیر طالبان در این عرصه و ترغیب دهقانان برای افزایش کشت خشخاش، به هدف برانگیختن واکنش دولت طراحی شده است. اگر دولت برخورد سختی با دهقانان مواد مخدر داشته باشد، آن‌گاه مردم علیه دولت شورش خواهند کرد و این همان هدفی است که طالبان در ذهن می‌پروراند. سازمان ملل متحد در عین حال تمام تقصیر را متوجه طالبان نمی‌داند. ملل متحد در همین راستا والی سابق ولایت هلمند را به ترغیب دهقانان منطقه برای افزایش کشت خشخاش در ماه‌های پایانی حضورش در صدر قدرت متهم کرده است. نتیجه سیاست‌های این والی به افزایش ۱۶۰ درصدی برداشت خشخاش در این ولایت منجر شده که در سایر مناطق بی سابقه بوده است. کاستا در عین حال از اقدام دولت در راه دادن والی سابق هلمند در پارلمان به شدت انتقاد کرده است. وی اعلام کرده که درخواست سازمان ملل متحد از مقامات «جابه‌جایی» مسئولان فاسد نیست، بلکه خروج آنها از دولت مورد توجه سازمان ملل متحد قرار دارد. در همین حال ولایت بدخشان در شمال نیز شاهد افزایش قابل توجه تولید خشخاش بوده است و از آنجا که این ولایت با مشکل حضور نیروهای طالبان و شورشیان مواجه نیست، چنین افزایشی غیرطبیعی می‌نماید. به اعتقاد کاستا افزایش تولید خشخاش در بدخشان به عدم توانایی دولت در کنترل منطقه و حضور والیان جنگ طلب، فاسد و قدرتمند در آن برمی‌گردد. وقوع خشکسالی نیز در این منطقه به مشکلات دامن زده است زیرا هیچ جایگزینی برای کشت خشخاش در آن وجود ندارد. با وجود آنکه دولت فعالیت‌های خود برای مقابله با کشت خشخاش را توسعه بخشیده است اما در راه بازداشت و از کار برکنار کردن مقامات دولتی فاسد و تاجران مواد مخدر، موفقیت چندانی به دست نیاورده است. در همین حال، بنا بر گزارش سازمان ملل متحد، قرار بوده که ۳۸ هزار جریب زمین‌های زیر کشت خشخاش نابود شوند اما تنها ۱۲ هزار جریب از این زمین‌ها نابوده شده‌اند. بر این اساس، اطلاعاتی که از سوی دولت در این خصوص ارائه شده، از نظر سازمان ملل متحد کاملاً اغراق شده و نادرست است. به گفته کاستا در سال ۲۰۰۵ میلادی والیان ولایات مختلف اعلام کرده بودند که ۸۷ هزار جریب زمین‌های زیر کشت خشخاش را نابود کرده‌اند اما سازمان ملل متحد تنها توانسته است نابودی ۱۲ هزار جریب آن را تایید کند. کارشکنی و فساد اداری‌گرزی طی حکمی دستور تشکیل کمیسیون مبارزه با فساد اداری را صادر نمود. در کمیسیون مبارزه با فساد اداری که ریاست آن به عهده رئیس ستره محکمه و عضویت وزیر عدلیه، لوی ثارنوال، نمایندگان پارلمان و همچنین نماینده ای از وزارت مالیه عضویت دارند. این کمیسیون از صلاحیت بالایی برخوردار بوده و قرار است عاملین فساد اداری را تا بالاترین سطوح قدرت تحت تعقیب و بازپرسی و مجازات قرار دهد (چیز که امکان ندارد). کمیسیون مبارزه با فساد اداری در حالی شکل می‌گیرد که قبل از آن نهاد‌های دیگری به این منظور تشکیل یافته بود. علاوه بر این کمیسیون‌ها، در قالب تشکیلات هر وزارتخانه، اداره کنترل و تفتیش که وظیفه آنها نظارت بر عملکرد مامورین و حسن اجرای قانون است، نیز وجود دارد. اما با وجود تمام این نهاد‌های گوناگون حکومت نه تنها قادر به مهار فساد در ادارات نشده است بلکه همین نهادها خود تبدیل به معضل پیچیده دیگری شده‌اند. سوالی که هم‌اکنون در ذهن مردم وجود دارد این است که کمیسیون مبارزه با فساد اداری، میزان فساد در ادارات را افزایش نخواهد داد؟. رحیمی سخنگوی کرزی در کنفرانس مطبوعاتی گفت که وظیفه این کمیسیون بررسی و تدوین استراتژی مبارزه با فساد اداری است اما واقعیت این است که با وجود چندین اداره با هدف همسان در کشور، هیچ‌گونه تعریف مشخصی از شرح وظایف و مکلفیتهای آنها ارایه نشده است. یکی از مهم‌ترین چالش‌ها در ادارات تداخل وظایف میان ادارات و وزارتخانه‌ها است که نه تنها سبب کندی کار بلکه باعث هدر رفتن انرژی و توان قوای انسانی وزارتخانه‌ها و ادارات در منازعات بی‌خود شده است. چه ارتباط میان اصلاحات اداری، ریاست مبارزه با فساد اداری، اداره‌های کنترل و تفتیش با کمیسیون تازه تأسیس مبارزه با فساد اداری است. چه تعاملی میان آنها وجود دارد، کدام یک استراتژی خواهد بود؟ اینها سوالاتی است که هنوز پاسخی نیافته

است زیرا براساس اظهارات سخنگوی علاوه بر تدوین و تعیین استراتژی مبارزه با فساد اداری، به این کمیسیون اجازه داده شده تا کسانی را که در امر فساد اداری درگیر هستند حتا در عالی ترین سطوح، به زندان بفرستند. بنابراین، بدون تفکیک وظایف و تعیین حدود و ثغور آن ایجاد کمیسیون پشت کمیسیون جز اینکه روند کار را با مشکل مواجه کند، نتیجه دیگری نخواهد داشت. بدون شک فساد اداری تنها در گرفتن رشوه خلاصه نمی شود. اگر کارمندی، مأموری و مسئول عالی رتبه ای به هر نحوی خود را از قانون فراتر تلقی کند و قانون را برای دیگران بخواهد، جزء فساد اداری است عدم آگاهی کامل از قانون، برخورد سلیقه ای و مالکیتی باوزارت خانه ها و ادارات دولتی، خرید و فروش مقامات حکومتی از مظاهر بارز فساد اداری می باشد. در این تردیدی نیست که برای سامان بخشیدن به وضعیت آشفته کشور نیاز به افراد متخصص و نخبه است اما این نکته را هم نباید فراموش کرد که برای خیلی ها افغانستان به حیث تفریحگاه و وطن سومی آنها محسوب می شود. کسانی که حتی حاضر به باطل کردن مدرک اقامتی خود در قبال داشتن یک پست حساس و کلیدی در این کشور نیستند، چگونه انتظار کار دلسوزانه و متعهدانه از آنها داشته باشیم؟. از جانب دیگر تعدادی دیگری که در کرسی های قدرت لمیده اند سالیان درازی از چوروچپاول، ازدزدی و راه گیری، از زور گویی و بی بندوباری، از کشتن و بستن و بردن، از بی قانونی و بخیل سری و از ظلم و وحشت ثروت انداخته اند، پس به چنین کمیسیونهای اعتناء خواهند کرد؟. پس راه مبارزه با فساد اداری در ایجاد کمیسیون های رنگارنگ و مختلف نیست بلکه دریافتن ریشه های فساد و خشکانیدن آن، تعریف وظایف این نهاد ها و داشتن یک اراده صادق می باشد. مثال زنده و برجسته آن بگرویزن جندی قبل بین ریس لوی ثارنوالی و صدیق چکری بود. یکی از عمده ترین مشکلات نظام اداری افغانستان فساد اداری و به خصوص فساد گسترده در این چند سال اخیر است. این فساد آنچنان در تار و پود کشور ریشه کرده است که به باور بسیاری از تحلیلگران ساده لوحی خواهد بود اگر این دستگاه انتظار داشت که به احقاق حق و ابطال باطل و یا اجرای عدالت و قانونیت بپردازد. موجودیت نیروهای خارجی پس از گذشت پنج سال از جنگ افغانستان و موجودیت نظامی آمریکا دستاوردهای این کشور چیست و فلسفه ی باقی ماندن نیروهای امریکایی در این کشور چه می باشد؟ متاسفانه باید بگوییم که آمریکا در جنگ افغانستان نیز شکست خورد و با رهبری این جنگ دستاوردی برای مردم جز بحران های سیاسی، اقتصادی و گسترش تجارت سلاح و مواد مخدر نداشت و وضعیت این کشور بهتر از گذشته نیست. موجی از هرج و مرج و بحران های فساد مالی و سیاسی افغانستان را در بر گرفته است و عامل اصلی این بحران ها عملکرد ضعیف دولت این کشور است. بسیاری از رهبران و مقامات مسوول و بلند پایه ی این دولت که به عنوان دست نشانده ی دولت آمریکا از پایان جنگ افغانستان تا به امروز معروفند، تاجران بزرگ مواد مخدر و رهبران گروه های جنگ طلب در افغانستان هستند که از حمایت های سیاسی و نظامی دولت آمریکا برخوردار می باشند. نیروهای امریکایی به رغم همکاری و حضور نیروهای ناتو تا به امروز نتوانسته اند در زمینه ی تضعیف قدرت طالبان پیروزی را کسب کنند. این گروه یعنی طالبان تا به امروز زمام امور خود را در دست دارد و در حال حاضر درگیری های گسترده ای به صورت روزانه میان نیروهای امریکایی و ناتو و طالبان دایر است که به دنبال این جنگ ها ده ها تن از سربازان امریکایی و نیز نیروهای ناتو قربانی می شوند. به دلیل فساد مالی و سیاسی موجود در حکومت، دولت کرزی تاکنون نتوانسته است هیچ یک از برنامه های بازسازی خود در افغانستان را محقق سازد. در ادامه آمده است: متاسفانه جنرال های امریکایی هم چنان سیاست های غلط خود در عراق را در افغانستان تکرار می کنند. به رغم افشای روابط بسیاری از فرماندهان و مقامات مسوول امریکایی با رهبران جنگ طلب عراق جهت کسب ثروت های نامشروع از این کشور، این اقدامات تا به امروز در عراق و افغانستان ادامه یافته است. حتی اگر بخواهیم کرزی را از این معادلات مستثنی کنیم، متاسفانه باید بگوییم که بسیاری از مسوولان دولت با رهبران جنگ طلب و تاجران مواد مخدر این کشور رابطه و همکاری نزدیک دارند و از حمایت بسیاری از جنرال های امریکایی برخوردارند. متاسفانه پدیده ی فساد تا اقشار پایین تر حکومت نیز رسیده است و امروز این پدیده حتی نیروهای پولیس این کشور را نیز در بر می گیرد. به طوری که فرماندهی نیروهای پولیس کابل که از سوی کرزی در این پست

تعیین شده است، گفته می‌شود که یکی از رهبران گروه‌های مافیای مواد مخدر در افغانستان است. همه‌ی این امور دستاورد آمریکا از جنگ افغانستان را نشان می‌دهند. این امور نشان می‌دهد که ایالت متحده‌ی آمریکا پس از گذشت پنج سال تاکنون نتوانسته است هیچ یک از اهداف علنی خود در این جنگ را محقق سازد. بنابراین بقای نیروهای آمریکایی در این کشور با توجه به واقعیت‌های موجود تنها منجر به گسترش دامنه‌ی شکست آمریکا در افغانستان خواهد شد. هرالد تریبون افزوده است: جنگ افغانستان در واقع روشن شدن جرقه‌ی جنگ جهانی آمریکا با تروریسم بود که پس از حادثه‌ی ۱۱ سپتامبر شعله‌ی آن روشن شد. در آن زمان هدف علنی آمریکا از این جنگ منهدم ساختن شبکه‌ی القاعده به رهبری اسامه بن لادن بود. بلافاصله گروه طالبان در افغانستان به اتهام پناه دادن به اعضای شبکه‌ی القاعده از سوی آمریکا مورد حمله قرار گرفت اما نتیجه‌ی این جنگ چه شد؟ نتیجه‌ی این جنگ امروز خود را با ادامه‌ی فعالیت طالبان در افغانستان نشان داده است. طالبان تا به امروز حتی قدرت مند تر از گذشته در این کشور فعالیت می‌کند و برغم آنکه نیروهای آمریکایی دایره‌ی رویارویی با گروه طالبان و اعضای القاعده را تا مرزهای افغانستان با پاکستان گسترش داده‌اند اما رهبران اصلی القاعده تا به امروز همچنان زنده‌اند و رهبری این شبکه را برعهده دارند. واقعیت‌های موجود در افغانستان نشان می‌دهد که آمریکا باید با اتخاذ یک تصمیم عاقلانه و قاطعانه پیش از دست دادن فرصت، نیروهای خود را از افغانستان خارج سازد. متأسفانه جنرال‌های وزارت دفاع آمریکا با این دید به واقعیت‌های موجود در افغانستان نگاه نمی‌کنند و برای آن‌ها این امر مهم نیست که این جنگ با شکست پایان یافته است و در صورت عدم عقب نشینی، این شکست رسماً در تاریخ به ثبت خواهد رسید، آنچه که برای این افراد مهم است، شرکت‌های تولید سلاح آمریکا است که این شرکتها بتوانند از وضعیت موجود با منعقد ساختن قراردادهای فروش سلاح با گروه‌های جنگ طلب، دولتی و غیر دولتی به صاحبان خود سود رسانی کنند. همچنان نویسنده و تحلیلگر کانادایی اریک مارگولیس می‌گوید: به تعداد (۲۲۶) قبر فراموش شده عساکر کانادایی در مزرعه‌های باد خورده افریقای جنوبی پراکنده است که در (۱۸۹۹ - ۱۹۰۲) بخاطر فرمانروایی استعمار برتانیای در جنگ با مقاومت خشن ده‌ها «بویر» کشته شده‌اند. بعد از یک قرن نیروهای کانادایی اینک یکبار دیگر بحیث کمک دهندگان به یک جنگ دور دست - این بار به افغانستان فرستاده میشوند. تا آنجائیکه در حفظ زمانه‌ها است، اگر امپراطورهای بزرگ قصد جنگ را مینمود رعایا و دستیاران شانرا بخاطر حوادث محتمل الوقوع احضار مینمودند. بر همین منوال حینیکه امریکا مصمم به حمله بر افغانستان و سپس بر عراق میشد، متحدین شانرا دعوت داد تا به اصطلاح در «جنگ با تروریسم» اشتراک ورزند. متحدین امریکا و ناتو در اثر فشار شدید واشنگتن دال بر اشتراک آنها در ماموریت‌های ناخوش آیند نظامی عراق و یا افغانستان مجبوراً به شریک کمتر یعنی افغانستان ترجیح دادند. روی همین ملحوظ بود که (۲۱۰۰) سرباز کانادایی به کشوری اعزام شدند که کانادا در آن هیچگونه منافع ستراتیژیکی، تجارتي، فرهنگی و یا احساساتی ندارد. فعلاً که تلفات نظامی کانادا در حال گسترش است، مردم وحشت زده برحق می‌پرسند که «ما در آنجا چه میکنیم؟ ما فکر میکردیم که این یک ماموریت دیگر حفظ صلح باشد». تشکر و سپاس از اوتاوا و رسانه‌های گروهی کانادایی که به مردم اطلاعات غلط می‌دهند. در پارلمان مناقشه مهمی در زمینه صورت نگرفت. رسانه‌های گروهی بعوض اینکه کانادایی‌ها را در عزیمت آنها به یک جنگ کوچک ولی واقعی هشدار دهند، در پی نشان دادن پرچم در حال اهتزاز این کشور اند. کانادایی‌ها در کندهار حافظ صلح نیستند. در آنجا صلح وجود ندارد تا محافظت شود. آنها در آنجا بخاطر کمک در تحیل کردن حاکمیت امریکا بر افغانستان و حراست مسیر پایپ لاین‌های پلان شده نفت مستقر اند. سربازان کانادایی در یک ماموریت جنگ قرار داشته و نقش آنها بحیث کمک دهندگان نظامی افغانستان به رهبری امریکا است. در قسمت حیاتی جنوب کشور بزرگترین قوم رزمجو و بسیار حساس در مقابل بیگانه یعنی پشتونها نیروهای امریکایی و متحدین آنها را اشغالگران اجنبی و دشمنان اسلام می‌پندارند. پشتونها در اخذ تصمیم آهسته بوده ولی در عمل بسیار تند هستند. آنها جرم و بی احترامی را ابداً فراموش نمیکند. اوتاوا بنا بر بعضی دلایل به این سازش تن در داد که فرقه کوچک خود را در

خطرناکترین ناحیه افغانستان یعنی کندهار که همانا قلمرو پشتونها و هسته طالبان بوده مستقر سازد. افغانها فرق میان امریکایی ها و کانادایی ها را قایل نیستند. قبایل افغانی بر علیه اشغالگران خارجی دست به اسلحه میزنند. من اینکار را در طی دهه ۱۹۸۰ مشاهده کردم که تفر روز افزون از نیرو های شوروی موجب شعله ور شدن یک خیزش گردید. امروز امریکا بنظر عده کثر افغانها فقط جای همان شوروی را اخذ نموده است. کلیه اشغالگران سابقه که از سکندر کبیر آغاز گردیده ، توسط قبایل خشن افغان بیرون رانده شده اند. کانادایی ها بدلیلی هدف خوب است که آنها با طیارات جنگی امریکایی که حمله آوران را در ظرف دو - سه دقیقه به تعقیب حمله آنها مورد هدف بم و راکت قرار میدهند، رابطه موثری ندارند . بنابر چنین عکس العمل مرگبار قوای هوایی امریکا است که شورشیان مجبوراً دست به جای سازی مابین در سرک و یا حمله توسط کار گذاشتن بم در موتر میزنند همانطوریکه در عراق جریان دارد. مقاومت ملی در حال گسترش است . رژیم کرسی که توسط امریکا در کابل نصب گردیده حتی یکروز نیز بدون سرنیزه های خارجی دوام نخواهد کرد. رژیم قبلی طالبان داد و گرفت هیروئین را درواخر حکومتش کاهش داده بودند ولی امروز افغانستان یک دولت مواد مخدر شده که ۹۰٪ هیروئین جهان را تهیه داشته و اقتصاد آن بوسیله پول مواد مخدر اداره میشود. پارلمان، رسانه های و همه کانادایی ها باید استدلال نمایند که ارتش آنها چرا در نبردیکه هیچگونه حل سیاسی از آن مشهود نیست، می رزمند. به همه آن تبلیغات دلگرم کننده ایکه به رسانه های زود باور داده میشود باید اعتنا نکرد. افغانستان اصلاً یک هرج و مرج خطرناکیست که کانادایی ها درست در وسط آن قرار گرفته اند. زمانیکه جسد های بیشتری از کندهار به کشور سرازیر شوند، طوریکه از علایم نیز چنین پیدا است، در آنصورت سیاست مداران به ابراز حقیقت تن در خواهند داد یعنی اینکه عساکر آنها برای چه در افغانستان می میرند. منابع: ۱- دکتر مرتضی محیط، (۱۳۷۵) خورشیدی: دموکراسی چیست؟ ، شهروند، سال پنجم، شماره ۲۴۴ تورتو. ۲- وزارت خانه سازی افغانستان، (۲۰۰۵) خورشیدی : کنفرانس مطبوعاتی ، بی بی سی ، شبکه انترنت، ۲۸ جون. ۳- سازمان ملل متحد، (۲۰۰۵) میلادی: یونسف ، گزارش، بخش افغانستان ، منابع الکترونیکی. ۴- کنفرانس گروه هشت در لندن، (۲۰۰۵) میلادی : گزارش، بی بی سی، ۱۱، جون، لندن. ۵- انتقادات در باره کنفرانس گروه هشت، (۲۰۰۵) میلادی : بی بی سی ، جون ۹ ، لندن. ۶- اندیشمند، محمد اکرام، سالهای تجاوز و مقاومت. ۷- داود شاه صبا ، (۱۳۸۰) خورشیدی : گذر از تنگنا- اندیشه هایی در برخی از مسایل افغانستان- ، توروئو، کانادا. ۸- همایون کاتوزیان، (۱۳۷۲) خورشیدی : مصدق و نبرد قدرت در ایران، ص، ۲۹۲-۲۹۳، تهران. ۹- دکتر لطیف طیبی ، (۱۳۸۳) : جمهوری سوم در افغانستان، پیوند، دو ماهانه، ارگان نشراتی کانون فرهنگی جامی، سال اول، شماره چهارم، دلو و حوت، کابل، ص ۱۴ - ۱۹.۱۰ - The Downing Street

۱۱- سالهای تجاوز و مقاومت، محمد اکرام اندیشمند. ۱۲- افغانستان از داوود تا صعود مسعود، جلد اول ، احمدشاه فرزاد، ۱۳۸۲، انتشارات دقت ۴۳- ارتش سرخ در افغانستان، بوریس گروموف، ترجمه، عزیز آریانفر. Afghanistan

A landlocked country of southwest-central Asia. Since ancient times the region has been crisscrossed by invaders, including Persians, Macedonians, Arabs, Turks, and Mongols. Afghan tribes united in the ۱۸th century under a single leadership, but a fully independent state did not emerge until ۱۹۱۹. Kabul is the capital and the largest city. Population: ۳۱,۱۰۰,۰۰۰. Country, south-central Asia. Area: ۲۴۹,۳۴۷ sq mi (۶۴۵,۸۰۷ sq km). Population (۲۰۰۵ est.: ۲۳,۸۶۷,۰۰۰). Capital: Kabul. About two-fifths of the people belong to the Pashtun ethnic group other ethnic groups include Tajiks, Uzbeks, and Hazara. Languages: Pashto, Persian (both official). Religions: Islam (official predominantly Sunni) also Zoroastrianism. Currency: afghani. Afghanistan has three distinctive regions: the northern plains are the

major agricultural area the southwestern plateau consists primarily of desert and semiarid landscape and the central highlands, including the Hindu Kush, separate these regions. Afghanistan has a developing economy based largely on agriculture its significant mineral resources remain largely untapped because of the Afghan War of the ۱۹۸۰s and subsequent fighting. Traditional handicrafts remain important woolen carpets are a major export. The area was part of the Persian Achaemenian Empire in the ۶th century BC and was conquered by Alexander the Great in the ۴th century BC. Hindu influence entered with the Hephthalites and Sasanians Islam became entrenched during the rule of the Saffarids, c. AD ۸۷۰. Afghanistan was divided between the Mughal Empire of India and the Safavid empire of Persia until the ۱۸th century, when other Persians under Nadir Shah took control. Britain fought several wars in the area in the ۱۹th century. From the ۱۹۳۰s the country had a stable monarchy, which was overthrown in the ۱۹۷۰s. Marxist reforms sparked rebellion, and Soviet troops invaded. Afghan guerrillas prevailed, and the Soviets withdrew in ۱۹۸۹. In ۱۹۹۲ rebel factions overthrew the government and established an Islamic republic. In ۱۹۹۶ the Taliban militia took power in Kabul and enforced a harsh Islamic order. The militia's unwillingness to extradite extremist leader Osama bin Laden and members of his al-Qaeda militant organization following the September ۱۱ attacks in ۲۰۰۱ led to military conflict with the U.S. and allied nations, the overthrow of the Taliban, and the establishment of an interim government

نظام اداری در کانادا

نظام اداری کانادا تدوین: مهدی یاراحمدی خراسانی

اطلاعات کلی: پایتخت: پایتخت کشور پهناور "کانادا" اتاوا می باشد. جمعیت: کشور کانادا بالغ بر ۴۵ میلیون نفر جمعیت دارد. بر اساس ویژگی های خاص جغرافیائی و قوانین اداری این کشور مهاجر پذیر است. و جمعیت خارجی زیادی دارد. جمعیت خارجی: کانادا به واسطه ورود مهاجران بسیار، کشوری دارای فرهنگهای متنوع و گوناگون است (تورنتو و ونکوور از چند نژادی ترین شهرهای جهان هستند). بیش از ۴۰ درصد از جمعیت، انگلیسی تبار و ۳۰ درصد فرانسوی تبار هستند همچنین جمعیت بزرگی از افراد آلمانی، هلندی و اوکراینی دارد. در دهه گذشته سیل عظیمی از مهاجران بویژه از آسیا، آفریقا و آمریکای لاتین به طرف این کشور سرازیر شده اند. مساحت: کشور کانادا بسیار پهناور و سردسیر می باشد. مساحت کشور کانادا بالغ بر ۹۹۷۰۶۱۰ کیلومتر مربع (۳۸۵۰۰۰۰ مایل مربع) می باشد. موقعیت جغرافیایی: کانادا دومین کشور بزرگ جهان و مساحت آن تقریباً مساوی با تمام اروپا است ۴۰ برابر انگلستان و ۱۸ برابر فرانسه خط ساحلی این کشور ۲۵۰۰۰۰ کیلومتر است کانادا مناطق وسیعی از طبیعت بکر با جمعیت پراکنده دارد که شامل کوهستان جنگل (یک سوم کشور) توندرا، مرغزار و صحرای قطبی در شمال و غرب است تقریباً ۸ درصد از این کشور متشکل از دریاچه های آب شیرین است که شامل چهار دریاچه از بزرگترین دریاچه های دنیاست. در قسمت شرق، ایالت های ساحلی نیوفاندلند نووا اسکوتیا، نیوبرانسویک و جزیره پرنس ادوارد و نیز ایالت فرانسوی زبان کبک قرار دارد ایالت

مرکزی انتاریو بادریاچه‌های بزرگ هم مرز است و از سمت شمال پس از گذر از سپر کانادا منطقه جغرافیایی (Shield) به خلیج هادسن می‌رسد. در سمت غرب ایالت‌های مرغزاری مانیتوبا، ساسکاچوان و آلبرتا قرار دارند. نواحی جنوبی این ایالت، بریتیش کلمبیای کوهستانی است و دارای جنگل، دریاچه و دره‌های محفوظ با زمین‌های کشاورزی حاصلخیز است. بخش شمالی که بسیار وسیع و کم جمعیت است شامل دو قسمت می‌باشد: حوزه یوکان که با آلاسکا هم مرز است و حوزه شمال غربی که سرزمین وسیعی است. آب و هوا: آب و هوای کانادا به دلیل گرما و سرمای بسیار شدید مشهور است و هر چه از ساحل دورتر می‌شویم، این مسئله مشخص‌تر می‌شود. آب و هوای منطقه‌ای بسیار متغیر است. ساحل اقیانوس آرام (مثلاً ونکوور) در تابستان گرم و کاملاً خشک و در زمستان ملایم، ابری و مرطوب است. قسمت محصور در خشکی، بسته به ارتفاع، وضعیت آب و هوایی نامساعدتری دارد. نواحی جنوبی کانادای مرکزی مرطوب و دارای تابستان‌های گرم و زمستان‌های سرد است و در تمام طول سال باران می‌بارد، در حالیکه مناطق آتلانتیک، آب و هوایی مرطوب دارد. نواحی شمالی که شامل حدود ۴۰ درصد از این کشور است، شرایط سرد قطبی دارد و درجه حرارت در اکثر ایام سال زیر صفر است و در زمستان تا ۴۰- درجه سانتیگراد نزول میکند. میانگین درجه حرارت روزانه در شهرهای مونترال و تورنتو در فصل تابستان (جولای) ۲۱ درجه سانتیگراد (۶۹ F) است و در فصل زمستان (ژانویه) این دما تا ۷- تا ۱۰- درجه سانتیگراد (۱۴- تا ۲۰ F) نزول می‌کند. در ونکوور، میانگین درجه حرارت در جولای در حدود ۱۷ درجه سانتیگراد (۶۳ F) و در ژانویه ۵/۲ درجه سانتیگراد (۳۶ F) است. زبان: زبان رسمی انگلیسی و فرانسوی است که هر دو زبان موقعیت یکسانی دارند. حدود ۶۵ درصد جمعیت به زبان انگلیسی و ۲۵ درصد به زبان فرانسوی صحبت می‌کنند. هر چند تنها حدود ۱۵ درصد هر زبان را به صورت روان و سلیس صحبت می‌کنند بواسطه تعداد بسیار مهاجران آسیایی در دو دهه گذشته زبان چینی سومین زبان رایج در کانادا است. نظام اداری و سیاسی کانادا: حکومت: نوع حکومت کانادا سلطنت مشروطه می‌باشد. شیوه نظام اداری و سیاسی کانادا نیز مقتبس از ویژگی‌های این نوع حکومت هاست. مهمترین ویژگی نظام اداری و سیاسی کانادا ثبات سیاسی میباشد. ثبات سیاسی: کانادا از نظر سیاسی یکی از باثبات‌ترین کشورهای جهان است. با این وجود به واسطه خشونت‌های جدایی طلبانه حزب Parti quebecois برای کسب استقلال، در چند سال اخیر تنش‌های فراوانی بین استان کبک و سایر قسمت‌های کانادا بوجود آمده است که این مسئله تا کنون حل نشده است. سیستم دولت در کانادا متشکل از دو سطح است: فدرال و ایالتی، و ایالت‌های خودمختاری بسیاری دارند. کانادا یکی از اعضای پیمان نفتا (NAFTA) است و اعضای دیگر عبارتند از: ایالات متحده آمریکا، مکزیک، ناتو و کشورهای مشترک المنافع و انگلستان. سازمان ملل، کانادا را بهترین کشور برای پیشرفت همه جانبه انسانی می‌داند. اقتصاد و نظام اداری کانادا: پول رایج: پول رایج در کانادا که مورد قبول نظام اداری این کشور است دلار کانادا می‌باشد. (C). دلار کانادا بر ارزش بنا به سیاست‌های سیاسی و اداری موجود در کشور کانادا مقوله نظارت بر ارز وجود ندارد. بانک‌ها: سیستم بانکی کانادا توسط بانک کانادا (Bank of Canada) تنظیم می‌شود و سازمان دولت فدرال، مسئول مستقیم سیاست‌های پولی است. شش بانک اصلی، بیش از ۹۰ درصد از دارایی‌های بانکی را تحت کنترل دارند، با این حال تعداد بسیاری بانک محلی کوچکتر و بیش از ۴۰ نمایندگی بانک‌های خارجی نیز در این کشور فعالیت دارند. هزینه/سطح زندگی: مردم کانادا دارای یکی از بالاترین سطوح زندگی در جهان هستند و هزینه زندگی نسبتاً کم (پایین‌تر از اکثر کشورهای اروپای غربی) و تورم پایین و میزان حقوق زیاد است. سازمان ملل کیفیت زندگی در کانادا را بالاترین کیفیت زندگی در جهان می‌داند. سرانه تولید ناخالص داخلی: ۱۹۱۷۰ دلار آمریکا. قوانین اداری حاکم بر نظام مالیاتی کانادا: مالیات بر درآمد افراد مقیم کانادا باید هر دو نوع مالیات بر درآمد، یعنی مالیات بر درآمد فدرال و ایالتی پرداخت کنند. مالیات بر درآمد فدرال ۱۷ درصد برای درآمدهای بیش از ۲۹۵۹۰ دلار کانادا تا ۲۹ درصد برای درآمدهای بیش از ۵۹۱۸۰ دلار کانادا اعمال می‌شود و معمولاً از حقوق کسر می‌گردد (PAYE). مقدار مالیات بر درآمد ایالتی، به ایالت بستگی دارد و بصورت درصدی از مالیات

بر در آمد فدرال قابل پرداخت، محاسبه و از حدود ۴۲ تا ۷۰ درصد بر آورد می شود. برای مالیات بر درآمد ایالتی باید اظهارنامه مالیاتی تنظیم شود. همچنین برای مالیات بر درآمد ایالتی و نیز فدرال وام و تخفیف در نظر گرفته شده است. مالیات سود سرمایه (CGT):CGT برای خرید یا فروش هر نوع دارایی بجز محل سکونت دائم اعمال می شود. بخش مشمول مالیات سود سرمایه و بخش کسر کردنی زیان سرمایه هر کدام ۷۵ درصد است. افراد مقیم صاحب ملک نیز در صورتیکه املاک کانادایی خود را به فروش برسانند، باید مالیات CGT را پردازند. مالیات اموال و دارایی ها: نظام اداری و سیاسی کشور کانادا به گونه ای طراحی شده است که در آن مقوله ی مالیات اموال و دارایی ها وجود ندارد. مالیات بر ارث و هدیه: بنا به سیاست های سیاسی و اداری موجود در کشور کانادا مالیات بر ارث و هدیه وجود ندارد. مالیات بر ارزش افزوده / خرید / فروش: دولت فدرال برای اکثر کالاها و خدمات، مالیات خدمات و کالا را به میزان ۸ درصد وضع می کند. همچنین اکثر ایالت ها مالیات فروش ایالتی مستقیم را برای معاملات خرده فروشی اعمال می کنند که مقدار آن نسبت به ایالت از ۶ تا ۱۲ درصد متغیر است. دقت کنید که در همه ایالت ها بجز آلبرتا مقدار مالیات فروش روی برچسب های قیمت نوشته نمی شود اما در گیشه پرداخت به قیمت جنس اضافه می شود. قوانین اداری حاکم بر مسکن: قیمت مسکن: قیمت ها بسته به ایالت بطور قابل توجهی متغیر است، با این وجود قیمت متوسط برای یک خانه مجزای سه خوابه در یک شهر بزرگ حدود ۱۷۵۰۰۰ دلار کانادا است. البته منازل ارزان تر در بسیاری از مناطق حومه شهرها و مناطق روستایی فراوان است. آپارتمان های اشتراکی و کاندومینوم ها در شهرها معمول هستند و حداقل قیمت آنها حدود ۱۱۰۰۰۰ دلار کانادا برای یک آپارتمان کوچک یک خوابه است. هزینه ها: هزینه های مربوط به خرید خانه بسیار کم و در کل حدود ۲ تا ۳ درصد قیمت خرید است. هزینه ها عبارتند از: حق الزحمه ارزیابی، ممیزی، هزینه های قانونی، مالیات نقل و انتقال زمین، ثبت حق مالکیت و گواهی نامه پیروی از قوانین ساختمان سازی. هزینه های قانونی معمولاً ۷۵/۰ تا ۲ درصد قیمت خرید است. خانه های جدید مشمول مالیات GST هستند و در بعضی ایالت ها مالیات فروش ایالتی نیز برای آنها وضع می شود. وام های محلی برای خرید مسکن: حداکثر وام مسکن قانونی، ۷۵ درصد قیمت خرید است که می توان آنرا از بانک های محلی و سایر موسسات مالی فراهم نمود. مدت این وام اصولاً ۲۵ تا ۳۰ سال است اما ممکن است کوتاهتر نیز باشد. برای ساکنان جدید کانادا اخذ این وام ممکن است مشکل بنظر برسد زیرا باید مدرکی دال بر بی عیب بودن سوابق اعتباری خود (ترجیحاً در کانادا) ارائه دهند تا واجد شرایط دریافت وام شوند. محدودیت مالکیت خارجی: بنا به سیاست های سیاسی و اداری موجود در کشور کانادا مقوله محدودیت مالکیت خارجی وجود ندارد. استانداردهای ساختمانی: عالی به دلیل زمستان های بسیار سرد در اکثر مناطق، ساختمان ها عایق بندی بسیار خوبی دارند. مالیات املاک: مالیات ملک جهت تامین هزینه های خدمات محلی، برای مستغلات در تمام ایالت ها وضع می شود. روش نرخ گذاری بسیار پیچیده است و بر اساس بررسی کارشناسی از ارزش بازاری ملک تعیین می شود. مقادیر این مالیات بسته به ایالت، ناحیه و شهرک بطور قابل توجهی متغیر است. اجاره: یافتن مسکن اجاره ای در کانادا معمولاً آسان است. با این وجود در مراکز شهری شانس کمتری برای این امر وجود دارد. مستغلات معمولاً بدون اثاثیه اجاره داده می شوند و مقدار اجاره بسته به مکان و موقعیت ملک متفاوت است. اجاره یک آپارتمان دو خوابه از ۵۰۰ تا ۷۰۰ دلار کانادا در ماه و اجاره یک خانه سه خوابه از ۸۵۰ تا ۱۶۰۰ دلار کانادا است. لوازم شخصی: لوازم شخصی را می توان بدون پرداخت مالیات و عوارض وارد کرد، مشروط بر اینکه فرد پیش از ورود، صاحب آن بوده و از آن استفاده کرده باشد. اجناسی که به این ترتیب وارد می شوند باید حداقل به مدت یکسال نگاه داشته شوند. فهرست مفصلی از تمام وسایلی که وارد می شوند، باید تهیه شود. خدمات شهری: عرضه نیروی برق (۷۱۱۰ / ۷۱۲۰) مطمئن است و برق توسط شرکت های خصوصی، شهر داری های محلی یا دولت ایالتی تامین می شود. نرخ برق بسته به فصل متغیر است، و در طول روز بر حسب ساعات اوج مصرف و غیر اوج مصرف محاسبه می شود. همه مناطق کانادا بجز دورافتاده ترین آنها، به لوله کشی گاز متصل هستند. با این وجود اکثر منازل مدرن دارای کلیه وسائل و تجهیزات

برقی هستند. کپسول گاز خارج از شهرها و در مناطق دورافتاده در دسترس است. قیمت آب در مالیات ملک محلی گنجانده می شود و چنانچه ملکی دارای کنتور آب باشد، برای آن صورت حساب جداگانه فرستاده می شود. بعضی ایالت ها گاهی دچار کمبود آب می شوند و در طول فصل تابستان محدودیت هایی برای مصرف آب اعمال می گردد. اشتغال: مجوز کار: مجوز کار (معروف به "اجاره استخدام") معمولاً به مدت شش ماه معتبر است و فقط برای مشاغل خاص صادر می شود. برای اخذ مجوز کار باید دارای پیشنهاد کار معتبر و کتبی باشید و کارفرمای آینده شما باید بتواند ثابت کند که هیچ تبعه کانادایی و یا مهاجر دارای ویزا قادر به انجام آن کار نیست. مراحل اخذ مجوز کار ممکن است چندین ماه بطول بیانجامد و باید قبل از ورود شما به کانادا این مراحل تکمیل شود. راه دیگر تقاضا دادن برای ویزای مهاجرت (سه گروه) است که این ویزا به دارنده آن حق قانونی اقامت دائم را میدهد و هیچ گونه محدودیت شغلی ندارد. تقاضانامه ویزای مهاجرت باید از اداره مهاجرت سفارت یا کنسولگری کانادا در کشور محل اقامت اخذ شود. ویزا طبق سیستم امتیازبندی بر اساس ویژگی هایی مانند شغل، تحصیلات، و تجربه کاری به متقاضیان داده می شود. اگر به عنوان مسافر به کانادا بروید، نمی توانید تقاضای مجوز کار نمایید. شرایط کار: شرایط کار در کانادا مشابه ایالات متحده آمریکا و به طور کلی خوب است. ساعات کار قانونی ۴۰ ساعت در هفته است، با این وجود مردم کانادا بویژه مدیران مایلند ساعاتی طولانی تر از مردم آمریکا کار کنند. در سال حداقل دو هفته مرخصی با حقوق داده می شود. در بسیاری از مشاغل بخش خصوصی و دولتی دانستن زبان فرانسوی الزامی است. اکثر فرصت های شغلی در تورنتو و مونترال یافت می شود. میزان حقوق: در کانادا میزان حقوق مشاغل یکسان، در مناطق مختلف بطور قابل توجهی متفاوت است. بیشترین میزان حقوق در تورنتو و مونترال پرداخت می شود. بعضی از شرکت ها از موافقت نامه های ملی پرداخت حقوق که بین اتحادیه های کاری و دولت ها منعقد شده است، پیروی می کنند و در هر ایالت، حداقل دستمزد ساعتی تعیین شده است. تامین اجتماعی: پرداخت مقرری تامین اجتماعی (در کانادا بیمه اجتماعی نامیده میشود) برای اکثر ساکنان کانادا اجباری است و از کل حقوق ماهیانه کسر می شود. برای درآمدهای بیش از ۳۵۰۰ دلار کانادا در سال، کارمندان ۵/۳ درصد از کل حقوق خود را به تامین اجتماعی می پردازند تا از مزایایی مانند مراقبت های بهداشتی، مستمری بازنشستگی و معلولیت و مکمل درآمد بهره مند شوند. خدمات در نظام اداری کانادا: اداره پست: پست کانادا، خدمات پستی را اداره می کند و ادارات پست یا باجه های پست در سرتاسر این کشور فعالیت دارند. وضعیت مراسلات پستی مناسب است، با این وجود ممکن است بسیار کند و گاهی نامطمئن باشد. هیچگونه خدمات بانکی بجز حوالجات پولی در ادارات پست کانادا عرضه نمی شود. تلفن: مردم کانادا از تلفن، بسیار استفاده می کنند و عملاً هر خانواده یک خط تلفن ثابت دارد. خدمات تلفن در این کشور یکی از مدرن ترین و ارزانه ترین خدمات تلفن در جهان است، و توسط چندین شرکت بسته به ایالت، تامین می شود. مکالمات محلی رایگان است. تلفن های موبایل در شهرهای بزرگ معمول هستند. اینترنت: اینترنت در کانادا بسیار رایج است بطوریکه یک سوم خانواده ها از آن استفاده می کنند، تعداد بسیاری عرضه کننده خدمات اینترنت، خدمات و قیمت های ارزان ارائه می دهند (مکالمات محلی رایگان است!). رادیو و تلویزیون انگلیسی زبان: کانادا دارای چهار ایستگاه تلویزیونی سراسری و نیز شبکه های بازرگانی و منطقه ای متعددی است که برنامه های همه آنها بجز چند ایستگاه در کبک، به زبان انگلیسی پخش می شود. سطح برنامه فوق العاده متغیر است، اما پخش اخبار بطور کلی بسیار خوب است. تلویزیون کابلی معمول است و تلویزیون ماهواره ای اخیراً قانونمند و سازمان یافته شده است و در مناطق دورافتاده رایج است. مجوز تلویزیون در کانادا وجود ندارد. اطلاعات متفرقه: راههای ارتباطی: راههای ارتباطی در کانادا عمدتاً خوب است، با این وجود وسعت زیاد این کشور و دور از دسترس بودن بعضی از مناطق دور افتاده به این معناست که وضعیت حمل و نقل عمومی فوق العاده متغیر است، و در مناطق دورافتاده حمل و نقل خصوصی، ضروری است. کانادا دارای تعدادی از گسترده ترین و ارزان ترین خدمات خطوط هوایی در جهان است، و خطوط هوایی بسیار خوبی به مقاصد داخلی و بین المللی وجود دارد.

مسافرت هوایی در بین مردم کانادا بسیار معمول است و به عنوان شیوه ای برتر مسافرت در این کشور تا حد زیادی جایگزین سفر با اتومبیل و قطار شده است. این کشور دارای شبکه خط آهن گسترده ای است، اما قطارهای سرتاسری کند هستند و امروزه وسیله پرطرفداری برای مسافرت نیستند. با این وجود، شهرهای بزرگ سیستم خط آهن ترانزیت شهری و خارج شهری بسیار خوبی دارند که کار آمد، سریع و مقرون به صرفه است. کانادا شبکه جاده ای گسترده ای دارد و همچنین دارای یکی از بالاترین میزان های تراکم اتومبیل در جهان است. استانداردهای راه به طور کلی خوب هستند، با این وجود در مناطق دورافتاده کیفیت راهها متفاوت و پیشرفت کند است. اتومبیل نسبت به اکثر کشورهای اروپایی ارزان تر است و تمام وسایل نقلیه باید از مقررات سخت و جدی ایمنی و گازهای خروجی از موتور پیروی نمایند. خدمات فری برای حمل و نقل مسافرین و وسایل نقلیه فراهم است که ایالت های ساحلی را به جزایر ارتباط می دهد و فری های رایگان بر روی تعدادی از رودها در مراکز جمعیتی اصلی در حرکتند. میزان بزهکاری: کانادا دارای یکی از پایین ترین میزان های بزهکاری در جهان و بطور کلی کشور بسیار امنی برای زندگی است. تحصیلات: مدارس تمام وقت برای تمام کودکان از ۵ تا ۱۶ سال مقیم در کانادا اجباری و معمولاً رایگان است، با این حال، ورود به مدارس دولتی به نوع ویزای والدین و مدت آن بستگی دارد و همیشه مجاز نیست. بیشتر کودکان به مدارس دولتی می روند، با این وجود تعدادی مدرسه خصوصی (اغلب تحت نظارت کلیسا) و بین المللی نیز دایر هستند. تدریس به زبان انگلیسی است، بجز در کبک که تدریس عمدتاً به زبان فرانسوی یا دوزبانی است. تسهیلات پزشکی: کانادا بیمارستان ها و پزشکان بسیار خوبی دارد، و دارای یکی از بهترین خدمات اورژانس در جهان است. دولت، بخشی از هزینه های طرح بیمه درمانی (Medicare) را می پردازد، که این بیمه برای ساکنان واجد شرایطی که یا از طریق پرداخت مستقیم بصورت بیمه اجتماعی و یا از طریق مالیات های عمومی حق بیمه می پردازند، مراقبت های بهداشتی اصلی را بطور رایگان فراهم می کند. بسیاری از مردم کانادا نیز برای جبران کمبودهای Medicare نیستند، باید اطمینان یابند که حتماً تحت پوشش بیمه پزشکی خصوصی قرار گیرند. حیوانات خانگی: حیوانات خانگی وارد شده به کانادا تابع شرایط بهداشتی، قرنطینه و حقوق گمرکی هستند و شما باید مقررات فعلی را قبل از ورود به کانادا از اداره بهداشت حیوانات سوال کنید. مجوز اقامت: به منظور حضور در کانادا برای اقامت در این کشور، باید تقاضای ویزای مهاجرت بدهید که این ویزا به شما "اقامت دائم" را در این کشور می دهد. فرم های تقاضانامه ویزای مهاجرت را می توان در اکثر کشورها از اداره مهاجرت در کمیسیون عالی کانادا، سفارت یا کنسولگری این کشور تهیه کرد. ویزاهای مهاجرت در گروههای مختلفی طبقه بندی می شوند و براساس امتیازاتی، اعطا می شوند. تکمیل این مراحل ممکن است مدتها به طول انجامد، بنابراین باید مدت طولانی قبل از سفر اقدام کرد. توجه داشته باشید که نمی توانید به عنوان توریست به کانادا بروید و در آنجا وضعیت قانونی خود را تغییر دهید. ویزا: تمام افرادی که خواستار زندگی و کار در کانادا هستند، برای حضور در این کشور نیاز به ویزای مهاجرت دارند. مسافرانی که از کشورهایمانند کشورهای اتحادیه اروپا، استرالیا، نیوزیلند و ایالات متحده آمریکا به کانادا می روند، برای حضور در این کشور بعنوان توریست به ویزا نیاز ندارند. مسافران باید بتوانند گذرنامه معتبر و بلیت بازگشت یا ادامه سفر ارائه دهند. تعریف کارگر ماهر در کانادا چیست؟ بنا بر قوانین مصوب نظام اداری و اداره تابعیت و مهاجرت کانادا (CIC) کارگر ماهر را به این صورت تعریف می کند: «افرادی که تحصیلات و تجربه کاری آنها بصورتی است که آنان را در شاغل شدن و تأمین مسکن بعنوان مقیم دائمی کانادا، یاری می نماید. پول مورد نیاز جهت استقرار در کانادا به چه میزان است؟ متقاضیانی که بعنوان کارگر ماهر درخواست ارائه میدهند، معمولاً باید این نکته را اثبات نمایند که وجه کافی برای اقامت شش ماهه خود و بستگان همراه خود را در اختیار دارند. این وجوه نباید از شخصی دیگر بعنوان وام دریافت شده باشند. مقدار وجه نقد یا سپرده های نقدی مورد نیاز، براساس تعداد افراد خانواده شما تعیین میگردد. جدول زیر، جدولی است که اداره تابعیت و مهاجرت کانادا (CIC) از آن برای تعیین این که آیا وجه نقد یا دارائی های قابل تبدیل به نقدینگی شما در صورت ورود

به کانادا برای تامین معیشت خود و خانواده شما کافی میباشد یا خیر استفاده میکند. تعداد اعضای خانواده و جوه لازم دلار کانادا (یک نفر- دلار ۹,۴۲۰ دو نفر- دلار ۱۱,۷۷۵ سه نفر- دلار ۱۴,۶۴۵ چهار نفر- دلار ۱۷,۷۲۷ پنج نفر- دلار ۱۹,۸۱۶ شش نفر- دلار ۲۱,۹۰۵ هفت نفر یا بالاتر- دلار ۲۳,۹۹۴ در صورتی که شما ترتیبات اشتغال در کانادا را فراهم نموده باشید. نیازی به اثبات موجودیهای مذکور ندارید. لطفاً به این نکته نیز عنایت داشته باشید که این ارقام در خصوص آندسته از متقاضیانی که مقصد آنها استان کبک (Quebec) میباشد، صدق نمی کند. ساختار کلی و سیاستهای آموزشی در نظام اداری کانادا: ساختار سازمانی نظام آموزشی: نظام آموزشی و ساختار آن در ایالات و قلمروهای کانادا به کلی با یکدیگر متفاوت اند. اما به طور کلی میتوان گفت نظامهای آموزشی کشور کانادا از یک دوره پیش دبستانی با مدت زمانی ۱ تا ۲ سال؛ مقطع آموزش ابتدایی با مدت زمان ۵ تا ۸ سال و مقطع آموزش متوسطه، تا پایان پایه ۱۲ تحصیلی؛ متشکل شده است. سیاست های آموزشی در نظام اداری کانادا: از آنجاییکه وظیفه رسیدگی و نظارت بر حوزه آموزش در کشور کانادا به طور کامل در حوزه اختیارات ایالات و قلمروهای کشور قرار دارد از این روی هیچگونه نظام آموزشی فدرالی در این کشور وجود ندارد. به دیگر سخن نوعی تعهد ملی نسبت به حوزه آموزش در این کشور به چشم خورده و آموزش پایه برای کلیه شهروندان کانادایی آزاد و رایگان می باشد. البته در این میان هر ایالت با وجود تشابه در اغلب زمینه ها با سایر ایالات، علائق منطقه ای خاص خود را نیز دنبال مینماید. در حوزه آموزش عالی، موسسات به دو دسته کالج های ایالتی و دانشگاه ها تقسیم میگرددند. در کشور کانادا تفاوتهای عمده ای میان نظام آموزشی ایالات مختلف مشهود میباشد. به نحویکه در کشور کانادا برخلاف سایر کشورها که کلاس ۴ دبیرستان آخرین سال تحصیلی مقطع متوسطه محسوب میگردد؛ در کشور کانادا بر اساس قوانین خاص ایالتی هر ایالت پایان مقطع متوسطه در ایالات مختلف از سال ۱۱ تا ۱۳ ادامه می یابد. آموزش عالی در کشور کانادا از طریق موسسات آموزش عالی تحت عناوین ذیل به دانشجویان ارائه میگردد: ۱. دانشگاه های ایالتی ۲. دانشکده های ایالتی ۳. کالج های ایالتی ۴. کالج های کاربردی ۵. موسسات غیر رسمی فنی و حرفه ای از آنجاییکه اغلب دانشگاهها و مراکز آموزش عالی کشور کانادا به صورت گسترده از محل بودجه ملی تأمین اعتبار میگرددند از این روی دانشجویان خارجی قادر خواهند بود با پرداخت شهریه ناچیز از دوره های آموزش عالی پیشرفته برخوردار گردند. در دانشگاهها حیطه وسیعی از دوره های آموزشی و مدارک علمی متنوع من جمله کارشناسی، کارشناسی ارشد، دکتری و گواهینامه فنی و حرفه ای ارائه میگردد. در نظام آموزشی کشور کانادا سعی بر این است که دانش آموزان به روشهای مختلف در مدارس دولتی تحصیل نمایند بطوریکه در برخی موارد مطابق با نیاز دانش آموزان برنامه های آموزشی جداگانه ای پیش بینی شده (سیستم جدا سازی) و یا از برنامه های عادی آموزشی برخوردار میگرددند. (سیستم تلفیق). مدیریت و قوانین آموزشی در نظام اداری کانادا: مدیریت آموزشی: کشور کانادا برخلاف اغلب کشورهای جهان از وزارتخانه یا نهاد آموزشی واحد در سطح کشور برخوردار نبوده و اداره امور آموزشی هر یک از ایالات بر عهده شعبات ایالتی دپارتمان آموزش می باشد. در دو مین سطح مدیریتی پس از وزارتخانه های آموزش و پرورش ایالتی؛ هیأت های آموزشی مدارس در راس قرار داشته و حوزه اختیارات و مدیریت آنها در سطوح مناطق مختلف آموزش و پرورش توزیع می گردد. در حالیکه وظایفی چون برنامه ریزی آموزشی و ارزشیابی، تأمین برابری (از نظر اجتماعی، نژادی و جنسیتی) و نوآوری فرد شناختی بر عهده دپارتمان آموزش است، مسئولیتهایی چون نظارت بر امور مدارس مناطق تحت پوشش، ساختمان مدارس، تعیین نرخ مالیات بر اموال خصوصی و بعضاً تجاری برای آموزش، تصویب استخدام، ارتقاء، و بازنشستگی معلمان و مدیران و غیره از وظایف هیأت های مدرسه است. شایان ذکر است که در پی رشد گسترده مناطق شهری، برخی از شعبات ایالتی دپارتمان آموزش کانادا در صدد اعمال کنترل بیشتر بر عملکرد مدارس و در نتیجه اعمال سیاست تمرکزگرایی آموزشی میباشدند. لذا یکی از روندهای حاکم در دهه ۱۹۹۰ تمرکزگرایی در مدیریت آموزشی است. قوانین آموزشی نظام اداری کانادا: قوانین حاکم بر نظام آموزش عالی: از جمله مهمترین ماده قوانین حاکم بر ساختار نظام آموزشی می توان به قوانین ذیل اشاره نمود: ۱. ماده قانون دانشگاه ملی بریتیش

کلمبیا ۲. ماده قانون موسسات آزاد آموزشی مصوب ۱ می ۱۹۰۴ میلادی ۳. ماده قانون موسسات و کالج های ایالتی ۴. ماده قانون موسسات فنی و حرفه ای ۵. ماده قانون دانشگاه سلطنتی ۶. ماده قانون دانشگاه بریتیش کلمبیای شمالی ۷. قانون اساسی کانادا ، در خصوص اختیارات تام آموزشی ایالات مختلف ۸. بیانیه حقوق و آزادی های اجتماعی، در خصوص حق آموزش برای کلیه افراد ۹. قوانین مربوط به واگذاری مسئولیت های آموزشی به دوائر آموزشی سرزمین های شمالی. شمار موسسات آموزشی کشور کانادا: طی آخرین آمار بدست آمده در سال ۱۹۹۴-۱۹۹۳ میلادی، تعداد ۱۶۲۳۶ موسسه آموزشی دولتی و خصوصی در کشور کانادا به فعالیت می پردازند. از این تعداد؛ ۱۲۴۴۱ موسسه در مقطع آموزش ابتدایی، ۳۵۰۹ موسسه در مقطع آموزش متوسطه، تعداد ۲۰۶ موسسه در سطح دانشکده و ۷۷ موسسه در سطح دانشگاهی به ارائه خدمات آموزشی مبادرت می نمایند.

چند سال گذشته، شمار مدارس ابتدایی و متوسطه افزایش یافته در حالی که شمار کالج ها و دانشگاههای کشور همچنان ثابت باقی مانده است. البته این روند در ایالت های مختلف کشور از وضعیت مشابهی برخوردار نبوده و بیشترین نوسان در مقاطع آموزشی ابتدایی و متوسطه به چشم می خورد. به عنوان نمونه، در ایالت های کبک ، اونتاریو، مانیتوبا، آلبرتا و بریتیش کلمبیا شمار مدارس مقاطع آموزش ابتدایی و متوسطه در فاصله سال های ۹۲-۱۹۹۱ و ۹۴-۱۹۹۳ میلادی افزایش یافته و این درحالیست که در ایالت های نیوفاندلند، نیوبرونزویک و ساس کاچوان با کاهش مواجه بوده است. در جزیره پرنسس ادوارد شمار مدارس مقطع ابتدایی در خلال این دوره ثابت باقی مانده و در سال ۹۴-۱۹۹۳ میلادی تعداد محدودی از مدارس متوسطه دایر بودند. در سال ۹۴-۱۹۹۳ میلادی شمار مدارس ابتدایی در ایالت نوا اسکوتیا کاهش یافته در حالیکه شمار مدارس متوسطه در همین ایالت رو به افزایش نهاده است. در فاصله سال های ۹۲-۱۹۹۱ و ۹۴-۱۹۹۳ میلادی، شمار مدارس ابتدایی در ایالت یو کون افزایش یافته در حالیکه شمار مدارس متوسطه از رشد ثابتی برخوردار بوده است. گفتنی است که در مناطق شمال غرب کشور عکس این قضیه صادق میباشد بعبارت دیگر شمار مدارس متوسطه در این دوره از افزایش چشمگیری برخوردار بوده است. تقسیم بندی ایالات و استانها در کانادا: استان انتاریو- اتاوا- تورنتو- کینگستون- هامیلتون- کبک- مونترال- کبک سیتی- شربروک- استان مانیتوبا- وینیپگ- استان ساسکاچوان- ساسکاتون- رجاینا- استان نیو فوندلند- سنت جونز- استان آلبرتا- کالگری- ادمنتون- استان بریتیش کلمبیا- ونکوور- ویکتوریا- استان نوا اسکوشیا- هلیفکس منابع و مآخذ: ۱- رضازاده ، محمدرضا ، کانادا کشوری پهناور ۲- آمودنیا ، بهداد ، کشور بی مالیات ۳- مجتهد موسوی ، علی ، بررسی نظام اداری کانادا ، شرق ۴- سازمان ملل متحد، (۲۰۰۵) میلادی: یونسف ، گزارش، بخش کانادا ، منابع الکترونیکی ۵- دکتر مرتضی محیط، (۱۳۷۵) خورشیدی: دموکراسی چیست؟ شهروند، سال پنجم، شماره ۲۴۴ تورنتو ۶- علوی طباطبائی ، حسن ، کانادا وجهت گیری های سیاسی ، روزنامه همشهری ۷- ۸- <http://www.abravani.com>

9- www.canadaadministrative.com C a n a d a Canada is a country occupying most

of northern North America, extending from the Atlantic Ocean in the east to the Pacific Ocean in the west and northward into the Arctic Ocean. It is the world's second largest country by total area, and shares land borders with the United States to the south and northwest. The lands have been inhabited for millennia by aboriginal peoples. Beginning in the late ۱۵th century, British and French expeditions explored and later settled the Atlantic coast. France ceded nearly all of its colonies in North America in ۱۷۶۳ after the Seven Years War. In ۱۸۶۷, with the union of three British North American colonies through Confederation, Canada became a federal dominion. This began an accretion of additional

provinces and territories and a process of increasing autonomy from the United Kingdom, highlighted by the Statute of Westminster in ۱۹۳۱ and culminating in the Canada Act in ۱۹۸۲ which severed vestiges of legal dependence on the British parliament. A federation now comprising ten provinces and three territories, Canada is a parliamentary democracy and a constitutional monarchy with Queen Elizabeth II as its head of state. It is a bilingual and multicultural country, with both English and French as official languages at the federal level. Technologically advanced and industrialized, Canada maintains a diversified economy that is heavily reliant upon its abundant natural resources and upon trade—particularly with the United States, with which Canada has had a long and complex relationship

مطالعه تطبیقی آموذمان در کشورهای ایران، مالزی، چین و انگلستان

Comparative . . . کشورهای مختلف دنیا با فرهنگ‌ها و سیستم‌های حکومتی متفاوت عبدالرضا معصومی گودرزی چکیده: کشورهای مختلف دنیا با فرهنگ‌ها و سیستم‌های حکومتی متفاوت تدابیر و شیوه‌هایی برای حمایت از حقوق افراد اتخاذ نموده‌اند. زمانی که افراد با بی‌عدالتی، تبعیض و نقض حقوق خود مواجه می‌شوند به سراغ عدلیه و یا دستگاه‌های نظارتی و آموذمانها می‌روند، آموذمانها نیز هدفشان پیشگیری و پیگیری موارد نقض قانون در دستگاه‌های اداری و دولتی به منظور حمایت از منافع و حقوق شهروندان است. آموذمانها منبعث از حقوق اساسی کشورها است و میزان اقتدار و اختیار و جایگاه آنها در کشورهای مختلف متفاوت است، پیچیدگی و بوروکراسی حاکم بر محاکم قضایی و طولانی بودن رسیدگی موجب گردیده که افراد شکایت خود را در آموذمانها مطرح نمایند. مراجع نظارتی صرفاً به دنبال معرفی مقصر نیستند بلکه رابطی است بین افراد و دولتها که از این طریق بتوانند رفع مشکل نمایند، نارسائیها و سوء جریان‌ات اداری را اصلاح نمایند و تذکرات و پیشنهادات اصلاحی ارائه نمایند. مطالعه تطبیقی مراجع نظارتی سایر کشورهای جهان و آشنایی با مقررات و شیوه‌های بازرسی و وجوه اختلاف و تشابهات آنها با یکدیگر موجب اعتلای فرهنگ و امور نظارت و بازرسی در کشور خواهد شد. لذا با عنایت به مطالعات انجام شده در مورد مراجع نظارتی چهار کشور، ایران، انگلستان، چین و مالزی، نقاط ضعف و قوت هر کدام نیز مورد بررسی قرار گرفته و در پایان نتیجه‌گیری می‌شود. موضوع پایان نامه با عنوان مطالعه تطبیقی آموذمان در کشورهای ایران، انگلستان، چین و مالزی به بررسی مراجع نظارتی هر کدام از کشورهای مذکور پرداخته، از لحاظ پیشینه تاریخی، تشکیلات و ساختار، نیروی انسانی، نحوه انتخاب رئیس آموذمان، بودجه، نحوه اجرای پیشنهادات و ... مورد بررسی قرار گرفته‌اند. پس از بیان چکیده و مقدمه پایان نامه، فصل اول به کلیات شامل بیان مسئله، پیشینه تحقیق و روش کار می‌پردازد. در فصل دوم نظارت و بازرسی در جمهوری اسلامی ایران مورد بررسی قرار می‌گیرد. در بخش سوم نظارت و بازرسی در انگلستان بررسی می‌گردد، عمده مفاد این فصل ترجمه بخش آموذمان از حقوق اداری انگلستان است. فصل چهارم اختصاص به بررسی نحوه نظارت و بازرسی در کشور چین دارد. فصل پنجم، نظارت و بازرسی در کشور مالزی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در فصل ششم مطالعه تطبیقی، جایگاه و اختیارات دستگاه‌های نظارتی و بازرسی هر چهار کشور مذکور انجام می‌گیرد. فصل هفتم پایان نامه نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات متناسب در خصوص آموذمانها می‌باشد. در پایان نیز منابع و مآخذ مورد استفاده در تهیه مقاله مشخص شده است. مقدمه: بازرسی در اصطلاح حقوق عمومی به مفهوم نظارتی است که از سوی دولت بر عملکرد مأموران دولتی و ادارات اعمال می‌شود. بازرسی یکی از ارکان اساسی

اداره کشورها است و دارای سابقه‌ای چندین ساله است و در طی این مدت دچار تغییرات و تحولات زیادی شده است. از این رو نظارت نقش عمده‌ای در اصلاح حکومت‌ها دارد بنابر این لازم است که گستره، کیفیت و اثر بخشی نظارت و بازرسی را افزایش داده و میزان هر کدام را مشخص نمود. بدیهی است تدوین قوانین و مقررات نظارت و بازرسی که قابلیت رفع نیازها در بعد ملی را داشته باشد موجب تثبیت موقعیت کشور در سطح بین‌المللی خواهد بود. آموذزمان به مفهوم نظارت و کنترل قانونی و دولتی بر عملکرد دستگاههای اجرایی کشور و حمایت از حقوق افراد در مقابل سوء جریانات اداری است. گرچه اصطلاح آموذزمان ریشه اسکاندیناوی دارد ولی در کشورهای دیگر به معانی مشابهی بکار رفته است. مانند 'یوآن' در کشور چین، 'لوکایوکتا' در هند، 'وفاقی محتسب' در پاکستان، 'مدافع حقوق مردم' در کشورهای امریکای لاتین، 'المحقق فی الشکاوای' یا 'الزائد عن الشعب' در برخی کشورهای عربی، 'مدافع حقوق مردم' در آرژانتین، 'کمسیر پارلمان' در بلژیک، 'داور' در فرانسه، سازمان بازرسی کل کشور 'در ایران'، 'مدافع مردم' در ایتالیا، کنسول مالی مسئول در مقابل وزیر 'در ژاپن'، 'کمیسر عالی مبارزه' در ماکائو، 'تانوبایان' در فیلیپین، 'مدافع عدالت' در پرتغال، 'مدافع مردم' در اسپانیا و 'کمیسر مجلس در امور اداری' در انگلیس. آموذزمان در کشورهای مختلف مأموریت‌های متفاوتی دارند، مانند، نظارت بر اجرای صحیح قوانین، حمایت از حقوق شهروندی، حمایت از حقوق بشر، رسیدگی به شکایات و اعلامات علیه مقامات دولتی، تحریک دولت برای ارائه خدمات بهتر، نظارت بر حسن جریان امور در ادارات و مبارزه با مفاسد اقتصادی، مالی و اداری. آموذزمان جهانی یا مؤسسه بین‌المللی بازرسی در سال ۱۹۷۸ میلادی شروع به کار کرد و مرکز استقرار آن در شهر مونت کانادا است. اکنون ۲۲۰ آموذزمان عمومی، ۱۰۲ آموذزمان در امور تخصصی در متن ۳۲۱ مؤسسه در ۸۹ کشور جهان وجود دارد. مطالعه تطبیقی نظارت و بازرسی در کشورهای متفاوت خصوصاً در کشورهای پیشرفته و در حال توسعه و شناخت رویه‌های مورد عمل در آن کشورها، سازمانهای نظارتی را در نیل به اهداف و وظایف قانونی یاری خواهد کرد. مقایسه نظامهای پاسخگویی در چهار کشور مورد مطالعه، ایران، انگلستان، چین و مالزی که دارای حکومتهای مختلف با فرهنگ‌ها و تشکیلات سازمانی متفاوت می‌باشند و همچنین وجه تشابهات بین آنها از جهاتی می‌تواند مفید واقع شود. برای انتخاب آموذزمان کشورهای متفاوت برای تحقیق محدودیت‌هایی وجود داشت، چرا که در مورد نظارت و بازرسی کشورهای امریکا، اروپا و افریقا، کتب، مقالات و پایان‌نامه و تحقیقاتی وجود نداشت و اگر هم بوده بسیار اندک است و منظور از تحقیق را در اینجا برآورده نمی‌کرد، بیشتر تحقیقاتی که در این خصوص صورت گرفته در مورد آموذزمان کشورهای آسیایی و بعضاً کشورهای مسلمان افریقایی است. از آن جهت که ایران عضو فعال آموذزمان منطقه‌ای آسیا است و در دوره‌های متعدد آن شرکت نموده و یک بار این اجلاس در تهران برگزار شده است لذا تصمیم گرفته شد از میان این کشورها، چین با جمعیت بیش از یک میلیارد و دارای اقوام مختلف و تمدن کهن و مالزی کشوری مسلمان که در سالهای اخیر در مسائل اداری و اقتصادی به پیشرفت‌های شایان نایل آمده و نیز جمهوری اسلامی ایران از آن جهت که کشوری اسلامی است و سابقه بازرسی و نظارت آن به دوران صدر اسلام می‌رسد انتخاب گردند. همچنین کشور انگلستان که قانون اساسی مدون ندارد و نظارت و بازرسی آن طبعاً متفاوت با دیگر کشورها است انتخاب گردید. در مورد آموذزمان کشور انگلستان نیز منابع قابل توجهی وجود نداشت لذا با هدایت و زحمت استاد راهنما جناب آقای دکتر انصاری کتاب حقوق اداری سال ۲۰۰۵ چاپ آکسفورد انگلستان طی سفری که به آن کشور داشته تهیه شده و تحویل اینجانب گردید و پخش آموذزمان آن ترجمه و با زحمت فراوان به فارسی روان برگردانده و بخشهای مهم آن مورد استفاده قرار گرفت. اهمیت تحقیق راجع به نظارت و بازرسی از آن جهت است که به عنوان یکی از پایه‌های اصول مدیریت نوین است تدوین روش‌های نوین، تصویب قانون متناسب و مترقی جهت مبارزه با فساد، حمایت از حقوق شهروندی، ارتباط بین مردم و دولت، پیشگیری از تخلفات و جرائم، حسن جریان امور اداری و اصلاح ساختار و روش‌ها و تقویت و کار آمد نمودن مدیریت کشور توجه به این امر را افزون می‌نماید. نظارت و بازرسی با ارائه پیشنهادها و تذکرات به مدیران و

مسئولان اجرایی از وقوع تخلفات و جرائم جلوگیری نموده و با ارتباط با پارلمان و مراجع قضایی و هیئت‌های تخلفات اداری با متخلفین و مجرمین برخورد می‌نماید. روش تحقیق در اینجا یک روش تحقیق توصیفی است، برای این تحقیق به جمع‌آوری اطلاعاتی واقعی، شناسایی و بررسی مسائل، شرایط و وقایع جاری، مقایسه و ارزشیابی وقایع پس از انتخاب نمونه‌ها مبادرت شده است، در این پژوهش سعی شده است، آنچه هست را بدون هیچگونه دخالت یا استنتاج ذهنی گزارش شود و نتایج عینی از موقعیت گرفته شود. از جهت دیگر تحقیق عملی است چرا که اینجانب (محقق) با موقعیت‌های واقعی و دنیای کاری عملاً و مستقیماً سرو کار داشته و از تجربیات خود در این زمینه استفاده کرده‌ام. آموذمان‌های کشورهای مورد تحقیق با طرح ۹ سوال که همان فرض تحقیق نیز محسوب می‌شود مورد بررسی قرار گرفته و پس از وصول به پاسخ سوال مورد نظر در همان موارد تطبیق داده شده است. سئوال‌های مطرح شده در کشورهای مورد تحقیق جنبه علمی و اجرایی بیشتری به شرح ذیل داشته است: میزان نظارت بر بخش‌های دولتی و خصوصی، منشأ نظارت و بازرسی، نحوه انتخاب رئیس بازرسی، میزان نظارت و تعامل با دستگاه قضایی، مبنای بودجه، نیروی انسانی و چگونگی اجرای پیشنهادات. قبل از ورود به مباحث نظارت و بازرسی کشورهای مذکور، مطالعه پیشینه تاریخی کشورها در این زمینه اطلاعات مختصری را فراروی خواننده می‌گذارد و زمینه ورود او را به مباحث فراهم می‌آورد. در پایان پس از تطبیق آموذمان‌ها در ۹ مورد یاد شده نتیجه‌گیری شده و پیشنهادات متناسب با توجه به شناخت از جهات مثبت آموذمان‌ها و تجربیات کشورهای مورد مطالعه جهت هر چه کار آمد کردن نظارت و بازرسی در کشور داده شده است. فهرست مطالب/عنوان / صفحه‌چکیده / ۳-۱ مقدمه / ۷-۳ فصل اول - کلیات / ۱۷-۷۱-۱ / بیان مسئله / ۸-۷۱-۲ / اهمیت تحقیق / ۱۰-۹۱-۳ / سؤال‌های مورد تحقیق / ۱۰۱-۴ / فرضیه / ۱۱-۱۰۱-۵ / تعریف واژگان / ۱۳-۱۱۱-۶ / محدودیت‌ها / ۱۴-۱۳۱-۷ / پیشینه تحقیق / ۱۵-۱۴۱-۸ / روش کار / ۱۷-۱۵ فصل دوم - نظارت و بازرسی در جمهوری اسلامی ایران / ۳۲-۱۷۲-۱ / تاریخچه / ۲۰-۱۸۲-۲ / جایگاه نظارت در جمهوری اسلامی ایران / ۲۵-۲۰۱-۲ / نظارت رهبر در قانون اساسی / ۲۱۲-۲ / نظارت قوه مقننه / ۲۱۳-۲ / نظارت شورای نگهبان / ۲۲۴-۲ / چگونگی اعمال نظارت از سوی قوه مجریه / ۲۳-۲۲۵-۲ / اعمال نظارت قوه قضائیه / ۲۳۲-۲ / سازمان بازرسی کل کشور / ۳۲-۲۵ فصل سوم - نظارت و بازرسی در انگلستان / ۳۲۳-۱ / تاریخچه / ۳۵-۳۳۳-۲ / مصوبه قانونی کمیسیون پارلمانی ۱۹۶۷ / ۳۵۳-۳ / نیاز به مرجع شکایت از دولت و نقش آن (سنویرانت و مرجع شکایت از دولت) / ۳۹-۳۵۳-۴ / مرجع رسیدگی به شکایت از دولت در یک گستره اداری در حال تحول / ۴۲-۳۹۳-۵ / نظارت قضایی / ۴۱-۳۸۳-۶ / نهادهای مشمول تحقیق / ۴۶-۴۲۳-۷ / موضوعات قابل رسیدگی / ۴۹-۴۶۱-۷ / قانون کمیسیون پارلمانی ۱۹۶۷ / ۵۱-۴۹۲-۷ / سایر موارد جبرانی / ۵۲-۵۱۳-۷ / موضوعات مستثنی / ۵۴-۵۲۴-۷ / صلاحیت برای رسیدگی / ۵۵-۵۴۵-۷ / رسیدگی های خودجوش / ۵۶-۵۵۶-۷ / فیلتر پارلمانی / ۵۹-۵۶۷-۷ / همکاری با مرجع / ۶۰-۵۹۸-۷ / ایمن سازی جبران / ۶۳-۶۰۳-۸ / مشکلات و اصلاحات / ۶۸-۶۳۱-۸ / نگرانی های مراجع / ۶۳۲-۸ / اصلاحات نهادین / ۶۵-۶۳۳-۸ / مدت زمان رسیدگی / ۶۶-۶۵۳-۹ / ملاحظات و جمع بندی / ۶۸-۶۶ فصل چهارم - نظارت و بازرسی در چین / ۸۱-۶۸۴-۱ / تاریخچه / ۷۱-۶۹۴-۲ / نظام نظارت اداری / ۷۲-۷۱۴-۳ / حوزه صلاحیت، وظایف و اختیارات / ۷۴-۷۲۴-۴ / مراحل نظارت / ۷۵-۷۴۴-۵ / موارد نقض مقررات (مجازات ها) / ۷۶-۷۵۴-۶ / اعمال نظارت کامل بر نظام اداری / ۸۱-۷۶ فصل پنجم - نظارت و بازرسی در مالزی / ۹۳-۸۱۵-۱ / تاریخچه / ۸۳-۸۲۵-۲ / دفتر شکایات مردمی مالزی / ۸۶-۸۳۱-۲ / نقش دفتر شکایات مردمی / ۸۳۲-۲ / وظایف دفتر شکایات مردمی / ۸۴-۸۳۳-۲ / نحوه رسیدگی به شکایات / ۸۵-۸۴۴-۲ / تحولات اداری / ۳-۸۵۵-۸۶ / PCB - قانون جلوگیری از فساد مصوب سال ۱۹۶۱ (بازنگری شده در سال ۱۹۷۱) / ۸۹-۸۶۵-۴ / مؤسسه ضد فساد مالزی / ۹۳-۸۹ فصل ششم - مطالعه تطبیقی، جایگاه و اختیارات دستگاههای نظارت و بازرسی در کشورهای ایران، انگلستان، چین و مالزی / ۹۳۶-۱ - منشاء یا تاریخچه تشکیل دستگاه بازرسی (آموذمان) / ۹۷-۹۴۶-۲ / نحوه انتخاب رئیس دستگاه بازرسی / ۹۹-۹۷۶-۳ / نحوه و میزان نظارت

دستگاه بازرسی بر اجزای بخش دولتی / ۱۰۰-۹۹۶-۴- نحوه و میزان نظارت دستگاه بازرسی بر بخش خصوصی / ۱۰۱-۱۰۰۶-۵-
 مبنای بودجه دستگاه بازرسی / ۱۰۲-۱۰۱۶-۶- ویژگی‌های نیروی انسانی در دستگاه بازرسی / ۱۰۳-۱۰۲۶-۷- میزان عمل به نظرات
 و پیشنهادهای بازرسی / ۱۰۵-۱۰۳۶-۸- نحوه و میزان نظارت قضایی بر شئون دستگاهها / ۱۰۶-۱۰۵۶-۹- همکاری و تعامل
 دستگاههای بازرسی با دستگاه قضایی / ۱۰۹-۱۰۶-۱۰۹- فصل هفتم - نتیجه گیری / ۱۱۲-۱۰۹-۱۱۲- فصل هشتم - پیشنهادها / ۱۱۵-۱۱۲-۱۱۵- منابع و
 مآخذ / ۱۱۹-۱۱۵-۱۱۹- فهرست نامها / ۱۲۰-۱۱۹-۱۱۹- منابع و مآخذ کتب: ۱- ابراهیم، ن، ۱۳۸۴، بازرسی هدف‌دار و نظارت کارآمد، مجموعه
 مقالات سومین همایش نظارت و بازرسی، ایران، ص ۱۷۰۲- احمدی، م ح، ۱۳۷۸، مسئولیت مدنی دولت و نظارت بر پایبندی
 ادارات بر آن، مجموعه مقالات چهارمین اجلاس بازرسان کل آسیا (آمبودزمان)، ایران، ص ۲۱۶-۲۱۴.۳- احمدی، م ر، ۱۳۷۶،
 ساختار نظارتی در تشکیلات جمهوری اسلامی ایران، مجموعه مقالات نخستین همایش نظارت و بازرسی، ایران، ص ۲۵.۴-
 ارشادی، ع، ۱۳۸۰، نقش نظارت قوه قضائیه و قلمرو و ساز و کار آن، مجموعه مقالات دومین همایش علمی و پژوهشی نظارت و
 بازرسی در کشور، ایران، ص ۴۳۸-۴۳۱.۵- امامی، م، کلیات، حقوق مالی، ایران، ص ۲۴-۱۷.۶- پرنیان، ح، ۱۳۸۵، ارتباطات و
 فناوری و نقش آن در نظارت کارآمد، مجموعه مقالات سومین همایش نظارت و بازرسی (نظارت کارآمد)، ایران، ص ۶۶.۷-
 حبیبی، ن، ۱۳۷۵، فساد اداری، (عوامل مؤثر و روش‌های اداری)، ایران، ص ۱۰۵-۱۰۲.۸- خدمتی، ا، ۱۳۷۶، نظارت و بازرسی در
 اسلام، مجموعه مقالات نخستین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی در کشور، ایران، ص ۱۶۳-۱۵۹.۹- شاهرودی، م
 آیت‌الله، ۱۳۸۴، نظارت و بازرسی (ا)، مرکز مطبوعات و انتشارات قوه قضائیه، ایران، ص ۱۰۶-۱۰۵.۱۰- رئیسی، ا، حجت‌الاسلام،
 ۱۳۷۶، سیر تحول بازرسی در ایران، مجموعه مقالات نخستین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی در کشور، ایران، ص
 ۲۳۲-۲۲۹.۱۱- رخشنده‌رو، ع، ۱۳۷۸، جایگاه و نقش نظارت در نظام جمهوری اسلامی ایران، مجموعه مقالات چهارمین اجلاس
 بازرسان آسیا (آمبودزمان)، ایران، ص ۱۷۵-۱۵۷.۱۲- شاهرودی، م آیت‌الله، ۱۳۸۴، سخنرانی، مجموعه اختتامیه سومین همایش
 نظارت و بازرسی (نظارت کارآمد)، ایران، ص ۱۸.۱۳- ریاضتی‌نژاد، س، ۱۳۸۳، مقاله مطالعه تطبیقی نظارت با سایر کشورها ایران،
 ص ۱ و ۲ و ۷.۱۴- صنایع، م، ۱۳۸۴، سهم نظارت در بودجه عمومی، ناب، فصلنامه علمی و تخصصی نظارت، ارزیابی و بازرسی
 سازمان بازرسی کل کشور، پیش شماره ۱، ص ۳۲-۲۱.۱۵- طباطبایی مؤتمنی، م، ۱۳۸۲، آزادی‌های عمومی و حقوق بشر، ایران،
 ص ۲۲۱۱۶- علیپور، ح، ۱۳۸۵، نهمین اجلاس انجمن آمبودزمان آسیایی، فصلنامه علمی و تخصصی نظارت، ارزیابی و بازرسی
 سازمان بازرسی کل کشور، ایران، پیش شماره ۲، ص ۱۸۵-۱۵۸.۱۷- فاضلی، ع، ۱۳۸۰، نظارت و بازرسی در اسلام، ایران و
 کشورهای دنیا، مجموعه مقالات، دومین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی در کشور، ایران، ص ۲۴۷-۲۴۶.۱۸- فقیهی، ا،
 ۱۳۸۰، نظام‌های پاسخگویی در بخش دولتی (دیدگاه‌های تطبیقی)، مجموعه مقالات سومین همایش علمی و پژوهشی نظارت و
 بازرسی در کشور، ایران، ص ۳۱۹-۳۱۳.۱۹- کدخدائی، ع، ۱۳۸۲، مقدمه‌ای بر حقوق اساسی (نگلستان)، ایران، ۱۳۸۲، ص ۱۸۴،
 ۱۴۶، ۱۴۷، ۱۴۸، ۵۸-۵۱، ۳۳، ۳۲، ۱۳۲۰- سی‌جی‌لون، ۱۳۸۵، فصلنامه علمی و تخصصی نظارت، ارزیابی و بازرسی در ایران، پیش
 شماره دوم، ایران، ص ۱۷۹-۱۷۷.۲۱- لی‌را مالاس، ۱۳۸۱، مجموعه مقالات ششمین کنفرانس انجمن آمبودزمان آسیایی،
 ایران. ۲۲- نادری، ع- سیف‌نراقی، م، ۱۳۸۳، روش‌های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی، ایران، ص ۳۵-۲۰.۲۳-
 نکونام، م حجت‌الاسلام، ۱۳۷۸، نقش نظارت در جمهوری اسلامی ایران، مجموعه مقالات چهارمین اجلاس بازرسان
 آسیا (آمبودزمان)، ایران، ص ۳۶۱-۳۵۷.۲۴- نیازی، م، حجت‌الاسلام، فصلنامه علمی، تخصصی نظارت، ارزیابی و بازرسی، ایران،
 پیش شماره ۲، ص ۱۷۹.۲۵- ودیعی، م، ۱۳۷۶، جایگاه و نقش ارزیابی عملکرد در بازرسی و نظارت شرکت‌های دولتی، مجموعه
 مقالات نخستین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی در کشور ایران، ص ۴۸۷-۴۸۲.۲۶- هورومان هوانگ، ۱۳۸۱، توسعه
 نظام بازرسی اداری در چین و دورنمای آینده، مجموعه مقالات ششمین کنفرانس انجمن آمبودزمان آسیایی، ایران، ص.

نشریات: ۱- چوگونگ این، اردیبهشت ۱۳۸۵، دیده، نشریه سازمان بازرسی کل کشور، شماره چهاردهم، ص ۱۰۲-۱۰۳- خیره، و، دیماه ۱۳۸۴، گزارش شرکت در اجلاس نظارت آسیایی، نشریه مأوی، نشریه داخلی قوه قضائیه، شماره ۵۰۱، ص ۳۳-۳۴- مختاری، م، ۱۳۸۵، نظارت و بازرسی در چین، آئینه بازرسی، نشریه داخلی سازمان بازرسی کل کشور، شماره هفتم، ص ۱۰۴- یونگ هی، دیماه ۱۳۸۴، اعمال نظارت کامل بر نظام اداری در راستای ایجاد دولتی خدمتگذار، آئینه بازرسی، نشریه داخلی سازمان بازرسی کل کشور، شماره هفتم، ص ۱۰۵- تجربه مالزی در مقابله با فساد اقتصادی، خرداد ۱۳۸۴، آئینه بازرسی، نشریه داخلی سازمان بازرسی کل کشور، شماره اول، ص ۱۰۶- آمبودزمان، نهاد حمایت کننده حقوق مردم، فروردین ۱۳۷۹، دیده، نشریه سازمان بازرسی کل کشور، شماره دوم، ص ۱۷-۱۸-۱۷-۷- بازرسی و نظارت در چین، فروردین ۱۳۸۱، مأوی، نشریه داخلی قوه قضائیه، شماره ۶۱۹، ص ۵۸- مروری بر قوانین کشور مالزی، ۱۳۷۹، از کتاب نگاهی به سازمان‌های بازرسی و نظارت جهانی، جلد دوم، منابع انگلیسی: ۱- سایت اینترنتی سازمان بازرسی کل کشور (امور بین‌الملل) w.w.w.Gio.ir ۲- Baetsoon', Matthiws' and Elliotts' administrative law, tird adition by mark Elliotts' oxford, ۲۰۰۵.۳- constitutional and administrative (aw, ۲۹۲-۲۹۳)۴- Secend edition spanser Maureen spamser john suxeet maxwell uk-۲۰۰۰. tom۱:page ۶۹۲ عنوان و چکیده به انگلیسی:

Comparative study of ombudsmen in Islamic Republic of Iran, Malaysia, China and Britain
Thesis Advisor:Dr.Valiallh Ansari Consulting Advisor:Dr.S.Hadi Hoseini By:Abdolreza Masoumi Goudarzi Summer ۲۰۰۷
Abstract: Different countries with various cultures and political systems have their procedures and ways to support their citizen's rights. When people find any injustice and discrimination, proceed to justice and observing departments and ombudsmen. Main function of ombudsmen is to prevent and peruse any violations of law in governmental and administrative departments in order to support citizenship interests and rights. Ombudsmen have rooted in constitutions of countries and their authorities are various in different countries. Complication and bureaucracy in courts and the length of investigation will be caused the people to go and complain before ombudsmen. Observing organizations are not to find guilty but they are a communicator between people and government to solve the problems, correct the maladministration and forward constructive suggestions. Comparative studies of inspection departments of other countries, to be acquaintance with their regulations and procedures, to find similarities and differences of them will promote inspecting and observing the studies which have been done in four countries (Iran, Britain, China and Malaysia), the strengths and weaknesses of each will be examined and in the end in the end concluded. Subject of this Dissertation is comparative study of ombudsmen in Iran, Britain, China and Malaysia. In this study histories, organizations, structures, budgets, human resources, how to select the heads and how to make suggestions will be examined. After preface, in chapter one generalities like describing of problem, history of research and methodology will be

found. In chapter two inspecting and observing and in Britain which is a translation of ombudsmen in Britain Administrative law will be seen. Chapter four and five will be allocated to Chinese and Malaysian inspecting and observing systems. In chapter six authorities and place of inspecting and observing systems of four countries will be compared. In chapter seven conclusion and appropriate suggestions will be seen. In the end resources of this study will be indexed. <http://www.gjo.ir/?view=۱۲&nu۱=۲۰۰>

مطالعه تطبیقی سبک رهبری امام علی (ع) با سبکهای رهبری موجود

سیداحمد ابراهیمی

مقدمه: در یک تقسیمبندی کلی، دو پدیدار درباره رهبری، قابل تصور است؛ یکی دیدگاهی الهی و دیگر، دیدگاهی غیرالهی (مادی). در یکصد سال گذشته، دیدگاه دوم از سوی همه پژوهشگران و محققان پدیده رهبری، پذیرفته شده است؛ به طوری که میتوان گفت: تمامی تئوریهای موجود رهبری، از همین دیدگاه سرچشمه گرفته است. اما از دیدگاه اول، حتی یک تئوری هم، مطرح نشده است. برآستی، علت این امر چیست؟ بارها شنیدهایم که گفته میشود: در نزد مردم عادی، دشوارترین کارها «فکر کردن» است. به عقیده ما، حتی نزد متفکران نیز سختترین کار، فکر کردن است. پرداختن به مسئله رهبری از دیدگاه اول، بسیار مشکلتر و پیچیدهتر است؛ زیرا برای ارائه پاسخی قابل قبول و قانع کننده به معمای رهبری، ابتدا باید به یک دسته پرسشهای دشوار و اساسی پاسخ گفت. از آنجا که پاسخ به سؤالاتی همچون: هدف از آفرینش انسان، ماهیت انسان، دلایل ارسال رسولان، وظیفه و رسالت انسان و سؤالات اساسی دیگر، بسیار پیچیده و سخت به نظر میرسند، محققان و پژوهشگران، از دیدگاه اول صرف نظر کرده و به دیدگاه دوم روی آوردهاند. این نکته مسلم است که انسان، مخلوق خدا و موجودی دو بعدی (الهی و مادی) است. از طرفی، رهبری نیز موضوعی مرتبط با انسان، و چگونگی نفوذ در رفتار و افکار او است. بنابراین، برای ارائه یک تئوری جامع رهبری، باید از هر دو دیدگاه استفاده کرد. در دیدگاه اول، بحث از این است که انسان چگونه موجودی است؟ برای چه هدفی آفریده شده است؟ چه نیازهایی دارد؟ و در دیدگاه دوم، فقط اهداف مادی و نیازهای مادی، بحث و مطالعه میشود. از آنچه گفته شد، معلوم میشود که ارائه هر تئوری در زمینه رهبری، بدون توجه جدی به دیدگاه اول، منجر به یک تئوری ناتمام خواهد شد. تئوریهای موجود در زمینه رهبری، کامل و ایدهآل نیست. این تحقیق برآن است که با ارائه یک تئوری جامع که برخاسته از دو دیدگاه الهی و غیرالهی نسبت به مسئله رهبری است، نقص و کمبود تئوریهای موجود را برطرف کند. سرگذشت رهبری رهبری یکی از قدیمیترین پدیدههای جوامع بشری محسوب میشود. اگر رهبری را نوعی هدایت و نفوذ در رفتار دیگران بدانیم، میتوانیم بگوییم از روزی که خداوند بشر و عالم را آفرید، رهبری و هدایت نیز آشکار گشت. وقتی که خداوند عالمیان، جهان و انسان را آفرید، آن را به حال خود رها نکرد، بلکه زمام هدایت و رهبری را خود در دست گرفت. در این باره خداوند از زبان حضرت موسی (ع) در قرآن میفرماید: «ربنا الذی اعطی کل شیء خلقه ثم هدی» [۱] (پروردگار ما کسی است که بعد از آن که همه چیز را آفرید، آن را هدایت کرد). پس رهبری، هم در عالم انسانی و هم در عالم خلقت و طبیعت، قابل مشاهده میباشد. از آنجا که خالق انسان و طبیعت هر دو یکی است، هیچ منافات و تضادی بین این دو رهبری وجود ندارد. خداوند، رهبری، هدایت و کنترل طبیعت را خود در دست گرفت، و رهبری بشر را به دست انسانهایی سپرد که در امر رهبری و هدایت، با او ارتباط دارند و از او پیروی میکنند. اینان، همان پیامبران الهیاند، که موظفند انسانها را به سوی خداوند هدایت و رهبری نمایند. اساس و محور رهبری پیامبران، خدا و اهداف الهی و انسانی بود. این نوع رهبری به تعبیر ما، «رهبری خدامدار» نامیده میشود. البته در طول تاریخ، نوعی دیگر از

رهبری را میبینیم که اساس و محورش، خدا نیست؛ بلکه چیزهایی از قبیل «زیردستان»، «کار» و ... است که در کانون توجه رهبران قرار گرفته است. ما این نوع رهبری را، «رهبری غیرمدار» نامیده‌ایم، که غیرخدا به جای «خدا» محور همه چیز قرار گرفته است. البته با یک تحلیل موشکافانه، میتوان به این نتیجه رسید که: «رهبری غیرمدار» همان «رهبری خودمدار» است، زیرا رهبران برای رسیدن به اهداف «خود»، به پیروان، موقعیت، ماهیت کار و ... توجه میکنند تا زودتر و با موفقیت به اهداف «خود» برسند. بنابراین، میتوان پیامبران و سایر پیروان آنها را «رهبران خدامدار» و تمامی رهبران دیگر، اعم از رهبران سیاسی، اقتصادی، سازمانی، نظامی و اجتماعی را، «رهبران غیرمدار» نامید. رهبران خدامدار به هنگام رهبری، خدا را محور و اساس رهبری خود قرار میدهند و به همین خاطر مسیر حرکت خود را با مسیر حرکت عالم خلقت و طبیعت، هماهنگ و سازگار میکنند. در نتیجه، هیچ تزاومی با طبیعت و محیط زیست ندارند، هیچ پیامد و تأثیر نامطلوبی بر دیگر مخلوقات خداوند و سایر انسانها نمیگذارند، و عرصه را بر آنها تنگ نمیکند. اما رهبران غیرمدار، انگیزهای جز رسیدن به اهداف خود ندارند. آنان آهنگ حرکت عالم خلقت را نمیدانند، و به نظم هستی و طبیعت نیز توجهی نمیکند. بنابراین، انگیزهای ندارند که اهداف خود را با غایت و مقصد عالم و خواست خداوند، هماهنگ و همسو نمایند. در نتیجه، میبینیم که پیامدها و آثار نامطلوب و مخربی، از آنها برجای میماند. تئوری رهبری علی (ع) تئوری رهبری علی (ع) از دیدگاه نویسنده، از دو منبع سرچشمه میگردد: یکی دستاورد تئوریه‌ها و الگوهای رهبری، که در صد سال گذشته از سوی دانشمندان و صاحب نظران رهبری، ارائه شده است. و دیگر، گفته‌ها، نوشته‌ها و سیره حضرت علی (ع) که در منابع متعددی مطرح شده است. در آغاز، برای اینکه تصویر روشنتری از تحقیقات گذشته در ذهن داشته باشیم، بار دیگر تئوریه‌های رهبری را به صورت اجمالی و گذرا مرور میکنیم. پژوهشگران اولیه برای دادن پاسخ روشن به معمای رهبری، «صفات» رهبران موفق را محور مطالعات و پژوهشهای خود قرار دادند. در این راستا، «تئوریه‌های صفات» یکی پس از دیگری ارائه شد. این نگرش در مطالعات رهبری، حدود ۵۰ سال به طول انجامید و حاصل آن، تهیه فهرستهایی از صفات رهبران موفق بود. از آنجا که نتایج این مطالعات با یکدیگر سازگاری نداشت و بعضاً بسیار غیرمنطقی و دور از عقل بود، دانشمندان تصمیم گرفتند نگرش خود را تغییر دهند و به جای توجه به «صفات»، «رفتارهای قابل مشاهده» رهبران را به عنوان محور پژوهشهای خود برگزینند. مطالعه بر روی «رفتار» رهبران، چند دهه ادامه یافت. در نتیجه، در این مطالعات دو نوع رفتار اصلی شناسایی شد؛ یکی «رفتار کارگرا»، و دیگری «رفتار کارمندگرا». محققان اولیه، پژوهشگران دانشگاه میشیگان، تصور میکردند که این دو شیوه رهبری بر روی دو سر یک طیف قرار دارند؛ یعنی، یک رهبر یا کارگرا است یا کارمندگرا. اما در مطالعات رهبری ایالت «اوهایو»، معلوم شد که هر یک از این دو شیوه رهبری، طیف و بعد مستقلی دارند؛ به طوری که یک رهبر میتواند هم در حد بالایی کارگرا باشد، و هم در حد بالایی کارمندگرا. بدین ترتیب، نگرش دو بعدی، جایگزین نگرش یک بعدی نسبت به مسئله رهبری شد. نگرش رفتاری در رهبری، چند دهه وقت، سرمایه و انرژی پژوهشگران را مصروف خود کرد، اما دستاورد قابل ملاحظه‌ای را در پی نداشت. محققان نتوانستند یک رابطه مشخص و روشنی بین شیوه رفتار رهبر و عملکرد زیردستان بیابند، زیرا در شرایط و موقعیتهای مختلف، نتایج متفاوتی به دست می‌آمد. ناگزیر، پژوهشگران با معطوف کردن توجه خود از «رفتار رهبر» به «موقعیت رهبری»، تئوریه‌های «اقتضایی» متعددی را تدوین و ارائه کردند. از الگوهای اقتضایی در شرکتها و سازمانهای بسیاری استفاده شد، اما نتایج دلخواه و مورد انتظار به دست نیامد، و پاسخ نهایی به رهبری داده نشد. در سالهای اخیر، بار دیگر توجه دانشمندان رهبری به صفات و ویژگیهای رهبران موفق جلب شده است. موضوع رهبران: «فرهمنده» (تعالی بخش)، «تحولزا» و «معنوی» و «جایگزینهای رهبری» و «دیدگاههای اسنادی»، حاکی از آن است که تئوریه‌های اقتضایی نیز نتوانسته است معمای رهبری را حل کند. از بررسی تئوریه‌های رهبری، به این نتیجه میرسیم که توجه به «صفات»، «رفتار» و «موقعیت»، هیچکدام نتوانست داری شفافبخش رهبری باشد. اکنون، این سؤال پیش می‌آید که: پس به چه چیزی باید توجه کرد؟ و چه عاملی را باید در کانون توجه قرار داد؟ در تدوین یک تئوری جامع رهبری، چه عاملی

باید محور اساسی پژوهش و مطالعه قرار گیرد؟ این تحقیق، در جستجوی یافتن این عامل مهم و شروع تدوین آن تئوری جامع است، تا بتواند به همه سؤالی‌هایی که در زمینه رهبری مطرح است، پاسخ مناسب دهد. نویسنده امیدوار است تا خوانندگان و دانش‌پژوهان لایق، اشکالهای این نوشته را اصلاح کنند و این کوشش و تلاش ابتدایی و ناقص را با همت بلند خود کامل نمایند. تئوریهای صفات، رفتاری و اقتضایی، هر یک به ترتیب «صفات»، «رفتار رهبر» و «عوامل موقعیتی» را در کانون توجه خود قرار دادند، اما هیچکدام از آنها نتوانستند گره کور پدیده رهبری را باز کنند و مسئله پیشینی رهبری موفق را حل نمایند. در تئوری رهبری حضرت علی(ع)، «خداوند» محور و اساس همه تلاشها و کوششهاست. مطابق این تئوری، موفقیت رهبری در همه شرایط و موقعیتهای، بستگی به میزان توجه و اهمیتی دارد که رهبر نسبت به خداوند مبذول میدارد. تئوری رهبری حضرت علی(ع) با تئوریهای دیگر رهبری نه تنها تضادی ندارد، بلکه با آنها سازگار است؛ زیرا الگوی رهبری علی(ع)، شکل کاملتری از الگوهای قبلی است. با این تفاوت، برخلاف تئوریهای صفات، رفتاری و اقتضایی، بیشترین اهمیت به خداوند و به عبارت دیگر به مقولههایی همچون: «اخلاق»، «معنویت»، «صداقت» و «انسانیت» - که همه ناشی از نگرش خداگرایی است - داده میشود. البته، باید توجه داشت که مقولههایی همچون: حق، اخلاق و انسانیت که در این تئوری بحث میشوند، معانی عمیقتر و گستردهتر از معانی متعارفی دارند، که در نوشتهها و مقاله‌های مدیریت به چشم میخورد. مطابق الگوی رهبری حضرت علی(ع)، غیر از خداوند - که عامل محوری و اساسی است - عوامل دیگری همچون: ویژگیهای شخصیتی و رفتاری رهبر، پیروان و دیگر عوامل موقعیتی، مثل: همکاران رهبر، بالادستان رهبر و فرهنگ سازمان، بر فرآیند رهبری اثر میگذارند. الگو پیشینی میکند که اگر رهبر یک انسان اخلاقی باشد؛ یعنی، کسی باشد که رضایت خداوند، هدف اولیه و اساسی او باشد، و همچنین عوامل موقعیت دیگر نیز مورد توجه او قرار گیرد، میتوان انتظار داشت که رهبری اثربخش و موفقیت‌آمیز باشد. در این الگو، دو نوع رفتار برای رهبر قابل تصور است: رفتار «خدا مدار» و رفتار «غیرمدار». چنانچه رهبر در کاری که انجام میدهد رضایت خداوند را در نظر داشته باشد، رفتارش خدامدار است. البته، این کار مراتب و درجات مختلفی دارد، که از کم آغاز و بتدریج زیاد میشود. رفتار غیرمدار، رفتاری است که در آن هیچ توجهی به رضای خداوند نمیشود. در عوض، به وظیفه یا کار، یا به رابطه یا کارمند توجه نمیشود. بنابراین، چنانچه رفتاری «خداگرا» نباشد، میتواند «کارگرا» یا «کارمندگرا» باشد. این دو نوع رفتار (کارگرا و کارمندگرا) میتوانند با یکدیگر ترکیب شوند و چهار سبک مختلف رهبری را پدید بیاورند، که عبارتند از: ۱. توجه اندک به کار، توجه اندک به کارمند (ربع اول) ۲. توجه اندک به کار، توجه زیاد به کارمند (ربع سوم) ۳. توجه زیاد به کار، توجه زیاد به کارمند (ربع چهارم) ۴. توجه زیاد به کار، توجه اندک به کارمند (ربع دوم) از ترکیب دو بعد «خداگرایی» و «غیرگرایی»، چهار سبک رهبری به دست می‌آید. مقایسه و نتیجه‌گیری ۱. واژه‌های: «رهبر» و «رهبری» در زبان فارسی، واژه‌های "leader" و "to lead" در زبان انگلیسی، و همچنین واژه‌های: «القائد» و «القیاده» در زبان عربی، نکات و مطالب زیر را در بردارند: ۱. وجود پیرو: برای آنکه فرآیند رهبری تحقق یابد، باید فرد یا افرادی باشند که به وسیله رهبر، هدایت و رهبری گردند. به این افراد، اصطلاحاً پیرو، زیردست یا کارمند گفته میشود. ۲. وجود رهبر: ضرورت و اهمیت وجود رهبر برای هماهنگی، سازماندهی و جهت‌بخشی افراد، بر کسی پوشیده نیست. روانشناسان، جامعه‌شناسان و همه صاحب‌نظران و اندیشمندان بر این نکته اتفاق نظر دارند که مردم برای کاستن از فشارهای ناشی از مسئولیتهای، خطرهای و برای تحقق اهداف خود، تمایل دارند به فردی به عنوان رهبر که او را تحقق‌بخش اهداف و مرجع مشکلات و تصمیم‌گیرهای خود میدانند، روی آورند و از او کمک بخواهند. ۳. وجود مقصد: به هنگام بحث از رهبری و هدایت، اولین سؤالی که به ذهن متبادر میشود، این است که هدایت به سوی چه چیزی؟ چه کسی؟ و چه هدفی؟ ۴. وجود راه: بعد از آنکه هدف و مقصد مشخص گردید، نوبت پاسخ به پرسش: «از چه راهی» فرا میرسد. برای رسیدن به قله کوه، مسیرهای متعدد و گوناگونی قابل تصور است. لیکن رهبر خوب و شایسته، کسی است که بهترین راه را با توجه به وضعیت و تواناییهای زیردستان و پیروانش انتخاب کند. به نظر میرسد برای

انتخاب هدف و مقصد، باید نیازهای پیروان را در نظر داشت. رهبر حقیقی، کسی است که نیازهای حقیقی پیروان، ملاک تصمیمگیری، تعیین هدف و مسیر رهبری او است. البته، همه پیروان رهبر در یک سطح از بلوغ فکری و اعتقادی قرار ندارند. لذا بسیاری از اوقات، آنان چیزهایی را میخواهند که منجر به منافع و مصالح واقعیشان نمیشود، یا فقط منافع آنی و زودگذر دارد و در درازمدت به آنان زیان خواهد رساند. اگر پدر و مادر به همه خواستههای کودک پاسخ مثبت دهند، و او را در انتخاب هر هدف و مسیری آزاد و مختار بگذارند، چه بسا کودکشان هرگز به اهداف بلند و متعالی نرسد. بنابراین، رهبر حقیقی باید مانند پدر یا مادر، بین خواستههای پیروان و نیازها و مصالح واقعی آنان جمع نماید و یک تعادل مطلوب را برقرار کند. موجودات مختلف، نیازهای متفاوت دارند. گیاهان برای رشد و شکوفایی، به آب، خاک و نور خورشید نیازمندند. حیوانات احتیاج به مراقبت بیشتری دارند تا تواناییهای بالقوه آنها، به فعل درآید. از آنجا که انسان موجود پیچیدهتری است، بنابراین نیازهای گوناگونی دارد. انسان تا وقتی در رحم مادر است، غذای عمدهاش خون و محل رشد و نموش مکانی تنگ و تاریک است. وقتی انسان به دنیا میآید، تا مدتی شیر، همه نیازها و احتیاجات او را برآورده میکند. اما بتدریج که بزرگ میشود، نیازهای دیگری پدیدار میگردد. از آنجا که انسان موجودی دو بعدی (روحانی و جسمانی) به شمار میرود، بنابراین نیازهای او دو دسته است. در مراحل بالای رشد، نیازهای سطوح بالاتر مطرح میشود. در این حالت، غذا، امنیت، مسکن و تعلقات اجتماعی، به تنهایی پاسخگوی همه نیازهای او نخواهد بود. بدیهی است، انسان به دلیل آنکه آفریده خداست، در درونش، احساس وابستگی و تعلق به خداوند میکند، که نباید این خواسته، کشش و تمایل درونی او، بیپاسخ بماند. از آنچه گفته شد، میتوان نتیجه گرفت که: رهبر حقیقی باید با در نظر گرفتن نیازهای حقیقی پیروان، اهداف حقیقی و متعالی را در نظر بگیرد، و مسیری را انتخاب کند که در طی آن مسیر، با پیامدها، عوارض و خطرات نامطلوبی مواجه نشود؛ زیرا در این صورت، از ادامه راه باز میمانند و از رسیدن به اهداف حقیقی خود محروم خواهند شد. با این توضیحات هم نیازهای کارکنان، هم ویژگیهای رهبر و هم مشخصات لازم هدف و راه مطلوب، شناسایی شد. بنابراین، چنانچه یک یا چند مورد از موارد فوق در فرآیند رهبری دیده نشود یا از آن غفلت گردد، آن رهبری خارج از چارچوب و دیدگاههای تئوری ارائه شده در این تحقیق قرار میگیرد. ۲. جستجو و تفحص در نهج‌البلایه و منابع تاریخی، ما را به این نتیجه میرساند که حضرت علی (ع) از طرفی، به دلیل وظیفه و تکلیف هیچ مصلحتاندیشی، اهمال و سستی را نمیپذیرفتند و از طرف دیگر، ارتباط انسانی، اخلاقی و صمیمی را در کانون توجه خود قرار میدادند؛ به طوری که امام (ع) به نیکوکاران نیکی میکردند، نسبت به آدمهای مشکوک، مغرض و متکبر، سرسخت بودند، و توجه به خدا و کسب رضای الهی، شعار همیشگی ایشان در همه شرایط و موقعیتها بود. بنابراین، از دیدگاه امام اول شیعیان، علی (ع)، بنیانهای رهبری، بر چهار پایه اساسی: خدا، کار، کارمند و موقعیت قرار میگیرد که بیتوجهی به هر کدام از آنها، موجب موفق نبودن در امر رهبری ایدهآل میشود. ۳. تئوری رهبری حضرت علی (ع) میکوشد تا ضمن استفاده از دستاورد مطالعات و تئوریهای رهبری، با افزودن بعد «خداگرایی» به ابعاد «وظیفهگرایی» و «کارمندگرایی»، تصویری کاملتر و کارآمدتر از رهبری، ارائه کند. ۴. مطالعات رهبری دانشگاه میشیگان و مطالعات رهبری ایالت اوهایو، پایه و مبنای مطالعات رهبری در دهه‌های بعدی قرار گرفت؛ به طوری که استخوانبندی بسیاری از تئوریها و الگوهای رهبری، همان دستاوردهای اولیه مطالعات رهبری است. در تئوری رهبری امیرمؤمنان علی (ع)، این اسکلت بیجان جان میگیرد، و گوشت، پوست، خون و روح نیز بدان افزوده میشود. ۵. در بسیاری از تئوریهای رهبری، بهترین سبک رهبری وجود ندارد. اما در تئوری رهبری حضرت علی (ع)، یک بهترین سبک وجود دارد و آن، سبک «ایدهآل» یا «شایسته» میباشد. ۶. در بسیاری از تئوریهای موجود رهبری، به انسانها ذاتاً توجه نمیشود، بلکه توجه به انسانها به خاطر افزایش کارآیی و بهره‌وری است. اما در رهبری علی (ع)، افزایش کارآیی و در نتیجه افزایش رفاه و برخورداری کارکنان، وسیلهای برای تکامل، رشد و بلوغ فکری، انسانی و اخلاقی کارکنان است. ۷. برخلاف الگوی فیدلر، رهبر انعطافپذیر است و با توجه به شرایط و موقعیتها، شیوه رفتاری خود را تغییر میدهد، اما هیچگاه از یک

چارچوب مشخص و معین بیرون نمی‌رود. همچنین، رهبری امری قابل انتقال است، که به واسطهٔ تعلیم و تربیت به دیگران منتقل می‌شود. ۸. تئوری رهبری حضرت علی (ع)، به انسان یک دید بلندمدت و عاقبتاندیش القا می‌کند. اما تئوریهای موجود رهبری، دیدگاه کوتاهمدتی به انسان القا می‌کند که حداکثر برد آن از نظر زمانی، از چندین سال فراتر نمی‌رود. ۹. در تئوری رهبری علی (ع)، هم به مبدأ آفرینش و هم به غایت و مقصد آن، توجه جدی می‌شود. اما در تئوریهای موجود، فقط منافع آنی و کوتاه مدت در نظر گرفته می‌شود. بنابراین، رهبری حضرت علی (ع) را میتوان به معنای واقعی کلمه، رهبری نامید؛ زیرا متضمن مسیر و مقصد اصلی کارکنان است. اما رهبری به معنای مصطلح و متعارف این گونه نیست و لذا بهتر است آن را «مدیریت» بنامیم تا «رهبری». ۱۰. رهبری حضرت علی (ع) در راستای رهبری انبیا و پیامبر الهی، و در نتیجه مطابق خواسته و رضایت خداوند، و هماهنگ با نظام خلقت و طبیعت است. بنابراین، اجرای این گونه رهبری، عرصه را بر دیگر انسانها و موجودات دیگری که منافع مشترک ظاهری با ما ندارند، تنگ نمی‌کند و هیچ لطمه و خسارتی به طبیعت و محیط زیست نمی‌رساند. اما رهبری متداول و رایج، به این امر بیتوجه است و در نتیجه، پیامدها و لطمه‌های جبرانناپذیری را به دنبال دارد. ۱۱. در تئوریهای اولیه، صفات و ویژگیهای شخصیتی رهبر، در تئوریهای رفتاری رفتار رهبر، و در تئوریهای اقتضایی موقعیت و شرایط، اساس بحث و مطالعات بود. اما در رهبری حضرت علی (ع) در کنار توجه به سایر عوامل، «خدا» در کانون توجه و تأکید قرار می‌گیرد. ۱۲. ضرورت، اهمیت و فواید مشورت، بارها و بارها از سوی امام (ع) تأکید شده است، امام (ع) گاهی آن را عامل موفقیت میدانند: «شاو روا فالنجح فی المشاوره» [۲] (مشورت کنید زیرا موفقیت در مشورت است). گاه، امام علی (ع) از آن، به عنوان با اعتمادترین پشتیبان یاد می‌کنند: «لامظاهرة اوثق من مشاوره» [۳] (هیچ پشتیبان و نقطه اتکایی، مطمئنتر از مشاوره با افراد نیست). گاه، حضرت (ع) مشورت را شریک شدن در عقول مردم میدانند: «من شاور الرجال شارکها فی عقولها» [۴] (مشورت با دیگران، شرکت در سود جستن از عقلهای آنان است). و گاهی، امام (ع) از آن، به عنوان عامل جلوگیری از خطاها و لغزشها یاد می‌کنند: «المستشیر متحصن من السقط» [۵] (فردی که با دیگران مشورت می‌کند، از افتادن در اشتباهها و لغزشها مصون است). ۱۳. مسئله مهم دیگر اینکه، در نهج‌البلاغه و سخنان حضرت (ع) تجربه به عنوان مسئله‌های بسیار با اهمیت تلقی گشته است؛ به طوری که از نظر امام (ع)، هر کس با تجربه‌تر است، رأی و نظرش هم بهتر و مورد اعتماد بیشتر است. حضرت (ع) در این باره فرمودند: «رأی الرجل علی قدر تجربته» (میزان اطمینان به نظر و ایده فرد، بستگی به مقدار تجربهای دارد که در آن کار اندوخته است) یا در حدیثی دیگر، می‌فرمایند: «العقل حفظ التجارب» [۶] (اندوختن تجربه، نشانه عقل است). پس، هر کس که با تجربه‌تر است، عاقلتر به شمار می‌رود. به عبارت دیگر، برای گزینش و انتخاب افراد برای مناصب مختلف، اعم از رهبری یا غیر آن، بهتر است که تجربه فرد در آن کار نیز یکی از معیارهای گزینش باشد. ارائه چند پیشنهاد

۱. به استادان و دانشجویان محترم، بویژه به مسئولان برنامه‌ریزی دروس مدیریت، توصیه می‌شود که در کنار تدریس و ارائه تئوریه‌ها و الگوهایی که مانند مدهای زودگذر می‌آیند و می‌روند (هارولد جی نین)، به مطالعه و تدریس دیدگاههای حضرت علی (ع) دربارهٔ رهبری، بطور جدی توجه کنند. جای بسی تأسف است، که در یک کشور بزرگ و مهم اسلامی - که پایگاه تشیع و کانون علاقه و محبت به امام (ع) است - نه تنها افراد عادی و دانش‌آموزان مدارس دبیرستانها، بلکه دانشجویان و استادان دانشگاهها نیز که مغز متفکر و تعیین کنندهٔ مسیر حرکت جامعه به شمار می‌روند، شناخت چندانی از دیدگاههای آن حضرت در زمینه‌های: اجتماعی، اعتقادی، سیاسی و بویژه مدیریتی ندارند، هیچ انگیزهای هم برای آگاهی از آن در خود نمی‌بینند و فقط به تئوریه‌ها و مدل‌های خاصی - که در شرایط و مقتضیات دیگری متولد شده‌اند - اکتفا و اعتماد می‌کنند. ۲. به مسئولان نظام و مدیران سازمانها و شرکتهای دولتی و غیردولتی پیشنهاد و توصیه می‌شود که با توجه به نتایج این تحقیق، از افرادی به عنوان مدیر یا رهبر استفاده کنند، که در کنار توجه به موفقیت و اثربخشی، به نماد شایستگی - که متضمن همسویی با اهداف الهی و رضایت خداوند است - کمال اهمیت را بدهند؛ زیرا اثبات می‌شود که این شیوهٔ رهبری هم کارآیی را بالا می‌برد، هم منجر به شکوفایی اخلاق و کمالات انسانی می‌شود، و همچنین

جلوی بروز عواقب و پیامدهای نامطلوب برای فرد و جامعه را بگیرد. *منبع: فصلنامه اندیشه صادق، مرکز تحقیقات دانشگاه امام صادق(ع)

شیوه‌های مدیریتی مدیران تعاونی در مالزی

نویسنده: عثمان بن یعقوب - از دانشکده تعاون مالزی

ترجمه: شیرین شفیعی بافتی چکیده: یک مدیر کارآمد باید به منظور هماهنگ‌سازی و سازماندهی اهداف و مأموریت‌های حوزه مدیریتی خود شیوه‌های مختلف مدیریتی را بکار گیرد. لذا شیوه‌های مؤثر مدیریتی نقش بسیار مهمی در سازمان بازی می‌کند. شیوه بکار گرفته شده توسط مدیران متأثر از آموزه‌های ایشان از «کارگاه تئوری دسته‌بندی و رده‌بندی مدیریتی» می‌باشد. این تئوری شامل ۸ روش مدیریتی است: روش نوگرایانه و ابتکارگونه، روش مدیریت توسعه، روش مدیریت تحلیلی، روش مدیریت تشکیلاتی و مؤثر، روش مدیریت دگرگون‌ساز و تحول‌گرا، روش مردمی و گروهی، روش کاری و عملی، روش اقتباسی و تقلیدی. این تحقیق مقایسه‌ای بین ۲ گروه است. گروه‌های کاملاً موفق و گروه‌های کم موفق یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که اختلاف فاحش و عمده‌ای بین این دو دسته وجود دارد. روش ابتکارگونه و نوگرایانه روش برتر و ممتاز در دو گروه می‌باشد. بررسی دلایل عدم موفقیت مدیریت‌های کم موفق نشان می‌دهد که ایشان در اعمال شیوه مدیریت کاری و عملی ضعیف بوده و نیازمند اصلاح و بازآموزی و تقویت روش‌ها و شیوه‌های ابداعی و تشکیلاتی می‌باشد. مقدمه: تعاونی انجمنی است متشکل از افرادی مستقل و پای‌بند به اصول و قوانین تعاونی که با هدف توسعه و پیشرفت اقتصادی در آن عضویت دارند. (قانون تعاونی‌ها ۱۹۹۳). به عبارتی یک انجمن متشکل از افرادی است که با یک اراده جمعی و وحدت، اهداف مشترک اقتصادی فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی و سایر آمال و آرزوهای خود را در قالب یک تشکیلات «سهامی خاص» دنبال می‌کنند (اساسنامه تعاونی‌ها ۱۹۹۵) مدیران گذشته رهبران فعلی محسوب می‌شوند. لذا باید روش مدیریتی سنتی خود را به روش‌های جدید تغییر دهند. امروزه با توجه به زمینه‌های رقابتی و پویایی، روش‌های مدیریت یک مدیر تأثیر بسزایی در موفقیت یک سازمان دارد. مهم‌ترین چیزی که یک مدیر باید به انجام آن عامل باشد بکارگیری بالاترین توان گمانه‌زنی‌های اساسی و استراتژیک می‌باشد (Finke lstein ۱۹۹۳). مجموعه قوانین با اضافه تصمیم‌گیریهای قاطع و به موقع برای یک رقابت مناسب و سالم برای پاسخگویی مطالبات حوزه مدیریتی یک مدیر باید توسط مدیران ماهر و مبرز بکار گرفته شود. مشکلات اساسنامه: امروزه منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه یک سازمان می‌باشد. لذا اگر شرایط برای اعمال مدیریت یک مدیر دچار تغییر گردد باید هماهنگی مناسب با این تغییر از سوی مدیر انجام گیرد. (Hammer & Champy, ۱۹۴۳). لذا برای رسیدن به این مهم، مدیران باید هماهنگ‌سازی مناسب را مورد عمل و آزمایش و تمرین خود قرار دهد. مدیران معمولاً برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل مراحل گوناگون یک سازمان را برعهده دارند. (shenhar & Reiner, ۱۹۹۶) مدیران همچون افرادی می‌باشند که همیشه در جهت شکار و رصد فرصت‌های مناسب برای توسعه و افزایش میدان آگاهی بوده و در جهت برقراری یک ارتباط قوی و محکم در سازمان کوشا می‌باشند. در سال (۱۹۹۹) دروکر در یک نظریه مترقی اعلام کرد که بروز چالش در یک سازمان در ضمن اجرای تغییرات مؤثر و توسعه طلبانه نمایان می‌گردد. همکاری مدیران موقعیت یک سازمان را هموار و فراهم می‌سازد (Ka t zenbach & smith - ۱۹۹۳). این امر به پشتوانه تحقیقات انجام یافته شده در خصوص منش و خصوصیات مدیران موفق (Gupta, ۱۹۸۸ Bass, ۱۹۹۰) و روشهای اجرایی مدیران موفق دیگر عملی گردید. (Lewin & Stephens, ۱۹۹۲). تحقیقات و مطالعه انجام شده توسط Boeker Goodstein در سال ۱۹۹۱ نشان داد که مجموعه مدیران و هیأت مدیره با بکارگیری و اعمال تغییرات مفید و سازنده در سازمان خود موفقیت‌آمیز عمل می‌نمایند. مهارت‌های مدیریتی وابستگی شدید به روش‌های اتخاذ شده توسط مدیران دارد. مدیران توانا و مدبر در انجام وظایف خود

مجموعه متنوعی از روش‌ها را بکار می‌گیرند (Denison et al, ۱۹۹۵). بنابراین، بکارگیری یک شیوه چندبعدی برای انجام امور برای یک سازمان موضوع مهمی است. اگرچه، در سال (Blanchard & Hesev ۱۹۹۳) با ابراز نظریه‌ای اعلام کردند که هیچیک از تئوری‌های مدیریتی مبتنی بر اساس منش و صفات مدیران که تاکنون اعلام شده نمی‌تواند ابزار قابل‌اعتنایی برای شیوه مدیران موفق باشد. هدف مطالعه و تحقیق: هدف مطالعه و تحقیق شناسایی و بررسی روش‌های مدیریتی بکار گرفته شده توسط مدیران تعاونی در مالزی بوده و مقایسه‌ای که به منظور مشخص کردن تعاونی‌های موفق در این روش‌ها انجام می‌گیرد. تعاونی‌های موفق در این مطالعه بر اساس چندین عامل اقتصادی و اجتماعی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. اهمیت مطالعه: این تحقیق تعاونی‌ها را در جهت ارتقاء کیفیت مدیریتی نیروهای مدیر مجموعه یاری می‌نماید. و پاسخ‌های پیشنهادی مناسبی برای سوالات سخت و نقطه‌نظرات فردی افراد دارا می‌باشد. و این مهم با توجه ویژه به تک‌تک افراد، چگونگی روابط بین آنها و یا نیاز تک‌تک تعاونی‌ها متجلی می‌گردد. (Baruch & lessem ۱۹۹۶) هم‌چنین انتظارات اولیه یک سازمان را از اعضای خود در برمی‌گیرد. در این مطالعه تعدادی از مشکلات و گرفتاری‌های طرح شده از سوی مدیران تعاونی مطرح شده است. در این مطالعه یک درک صحیح از چگونه یک رهبر خوب شدن - چگونه تجزیه و تحلیل کردن تک‌تک همه اجزاء و رعایت احتیاط و اعتدال در تعیین شایستگی‌های فردی را ارائه می‌نماید. محدوده تحقیق: اگرچه جامعه آماری این مطالعه کوچک و محدود است ولی بالاتر از حداقل نیازهای اولیه می‌باشد. البته پاسخ‌های قوی و محکم منجر به یافته‌های محکم و مستدل می‌شود به عبارت دیگر بررسی نمونه‌های بیشتر، یافته‌های بیشتری را در اختیار می‌گذارد. یافته‌های این مطالعه از ارزیابی مکتوبات و مکاتبات فردی و بیانگر نظر فردی افراد بوده و نباید به عنوان نتیجه‌گیری عام این مقاله قلمداد گردد. مدل دسته رده‌بندی مدیریتی فقط وسیله‌ای برای اندازه‌گیری شیوه مدیریتی بوده و نباید یک روش کاملاً مؤثر قلمداد گردد. نقد و بررسی: Sandraj, Hartman, Stephen M. CROW, Lilian Y. Fok و Alger moore در سال (۱۹۹۴) مطالعه‌ای را بر اساس روش مدیریتی و برنامه‌های توسعه مدیریتی در آمریکا انجام دادند. یک تحقیق نیز در سال ۲۰۰۰ که توسط دانشکده تعاونی مالزی انجام گرفت مشخص نمود که نمایان شدن و بروز مدیران ممتاز موفق در بین مدیران تعاونی در مالزی ناشی از بکارگیری و خلق کیفیت، اعمال مسئولیت، اتخاذ جهت‌یابی مناسب، کمال‌خواهی، اعتماد سازی و کسب اعتبار و هماهنگی تیمی می‌باشد. مطالعه دیگر در سال ۱۹۹۶ توسط Khabdnalla نشان می‌دهد که ۵ دستور ارزشمند و معتبر برای شکل‌گیری یک روش خوب مدیریتی وجود دارد، که شامل خطرپذیری، تکنولوژی، سازماندهی، بررسی گره‌ها و مشکلات و پاسخ‌یابی و حل آنها می‌باشد. پراکاش Prakash در سال ۲۰۰۱ اعلام نمود که رمز موفقیت یک سازمانی در مدیریت مجموعه‌های تحت امرش اتخاذ تدابیری همچون اصول پاسخگویی، شفافیت، قدرت ارزیابی و آینده‌نگری، پیش‌بینی و پشتیبانی و حمایت مناسب می‌باشد. در مرحله گذار و تغییر سریع یک سازمان مدیران جهت بهبود و ساماندهی امور مربوط باید با اتخاذ روش‌های همچون بکارگیری راه‌های نوین مهارت‌های جدید تجارت، اعمال روش‌های جدید مدیریتی، برخورداری از لحن و کلام مؤدبانه بر مسائل فائق آیند. (Longenecker & fink ۲۰۰۱) در تحقیق و مطالعه‌ای که در سال ۲۰۰۰ توسط Norsaidatul انجام گرفت چارچوب و بدنه شرکت‌های مالزی مورد بررسی قرار گرفت. در این تحقیق نشان داده شده که روش‌های مدیریتی نیازمند به هماهنگی و همسو شدن با محیط‌های داخلی و خارجی، تغییرات در مدیریت و اداره نمودن شرکت‌ها، طراحی روش‌ها و تصمیم‌گیری و انجام عملیات مربوط به آن نیازمند به بومی سازی و ارائه روش‌هایی مطابق و درخور شرایط داخلی می‌باشد. اگرچه در سال ۱۹۸۷ Combell & Goold در یافته‌های خود بیان نمودند که یک سازمان بر اساس یک روش منحصر و تنها قادر به ادامه حیات و کسب موفقیت نیست. روش تحقیق: در این تحقیق ابتدا ۲۰۰ مدیر تعاونی مالزی بطور اتفاقی و راندم از بین گروه‌های دسته‌بندی شده انتخاب شدند. یافته‌های تحقیق از روی موارد بدست آمده از مکتوبات و گفتگوها استخراج و مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند و سرانجام این مطالعه ماحصل گفتگو و مصاحبه با ۵۷ مدیر موفق

تعاونی‌ها می‌باشد. ابزار مورد استفاده این تحقیق پرسشنامه بوده است. پرسشنامه براساس تئوری دسته‌بندی و رده‌بندی مدیریتی که پیشتر از این در مورد آن صحبت شد تنظیم شده است. پرسشنامه به دو قسمت اصلی قسمت A (شامل تعاونی‌ها و پاسخ‌دهندگان) و قسمت B (روش مدیریتی). یافته‌های این مطالعه با عنوان «مجموعه آماری علوم اجتماعی SPSS چاپ سیزدهم گردآوری شد. در قسمت A، ضمن تجزیه و تحلیل توصیفی یافته‌ها که شامل مفهوم، میزان خطاها و انحرافات مجاز، درصد اختلاف تعاونی‌ها و شاخص‌های مورد نظر براساس پاسخ، پاسخ‌دهندگان بیان شده است. در قسمت B، ضمن بررسی و توصیف حوزه مرتبط با هر عنوان با جدول کشی و کادربندی اطلاعات سعی در جهت نشان دادن اختلاف در هر گروه بوده است. این مطالعه که براساس تئوری دسته‌بندی و رده‌بندی مدیریتی پایه‌ریزی شده است، بعنوان وسیله و ابزار شناسایی روش شخصیتی و مدیریتی برای مجموعه‌های مستقل می‌باشد (Lessem, ۱۹۸۷). در سال ۱۹۹۵ و بر طبق نظرات (Baruch & Lessem) ثابت شد که این روش یک ابزار معتبر و قابل اعتماد برای اعمال مدیریت بکار گرفته می‌شود. با این مدل یک ارزیابی سازمان یافته انجام گرفته و می‌تواند زمینه‌ساز رقابت بین گروه‌های مستقل و مراحل مشخص و معین، عناوین شغلی و وظایف در یک سازمان باشد. از تئوری kigsalnd در سال ۱۹۸۴ اینگونه برداشت می‌شود که یک مدیر باید دارای سطوح و لایه‌های مختلف شخصیتی شامل نوآوری، توسعه‌مند بودن، تحلیل‌گر، نوگرا، مردمی، تحول‌گرا و سازگار باشد. که در سالهای ۱۹۸۷ و ۱۹۹۰ و ۱۹۹۱ نیز توسط Lessem به این امر تأکید شده است. و این مهم براساس ۳ بعد شخصیتی یک فرد می‌باشد. در مدیریت بالا (C)، هوش و ذکاوت عالی (A) و رفتار مؤثر و اخلاقی (B) بحث و تجزیه و تحلیل: جدول ۱ نموداری از مدیران شرکت‌ها می‌باشد. ۹/۷۱٪ مدیران مرد در دهه پنجاه متأهل می‌باشند. همچنین این نمودار نشان می‌دهد که پست‌های مدیریتی توسط مردان در سن اشتغال اشغال شده است ۴۰/۶۸٪ مالزیایی و ۳/۱۹٪ بودایی می‌باشند. ۱/۲۸٪ پاسخ‌دهندگان دارای مدرک و صلاحیت SPM بوده و این در حالی است که تنها ۶/۲۴٪ دارای دیپلم رسمی می‌باشند ۱۰/۲۱٪ نمونه‌های آماری نیز مدرک سوّم را دارا می‌باشند. درصد قابل توجه‌ای از نمونه‌های مورد مطالعه (۳۶۰۸٪) حدود بالای RM ۲۵۰۰ درآمد دارند. و همچنین (۵/۸۹٪) مدیران مورد مطالعه در این تحقیق سابقه‌ای بین صفر تا ۱۹ سال در امر مدیریت دارند. قبل از مقایسه روش‌های مدیریتی ۲ گروه موفق و کم موفق، تعاونی‌ها را براساس فاکتورهای اقتصادی و اجتماعی که شامل اعضاء، میزان سرمایه، سود، تعداد اعضاء شرکت کننده در مجمع عمومی سالیانه، سهم سهامداران، سود سهم و ... بررسی می‌گردد. برای تمیز دادن ۲ دسته اصلی و مقایسه آنها از ابعاد اقتصادی و اجتماعی و تفاوت‌های ۲ گروه با هم با علامت N میزان ارزیابی اعلام گردیده است. ارزش‌گذاری N و تجزیه و تحلیل روش‌های مدیریتی با بکارگیری حوزه و میدان تجزیه و تحلیل در جداول ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ نیز مشخص شده است. بررسی کلی و نهایی در جدول شماره ۸ مشخص شده است. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که یک اختلاف فاحش و مهم در روش مدیریتی این دو دسته نمایان است. هر دو گروه از لحاظ نوآوری و نوگرایی دارای جایگاه بالا- و رفیعی می‌باشد. این روش به عنوان یک روش ممتاز و عالی مورد توجه قرار گرفته است. همچنین این مطالعه نشان می‌دهد که برای یک مدیر باتجربه و حرفه‌ای مهم است که بتواند با ارائه ایده‌ها و نظرات کارشناسانه و کاربردی در حل مشکلات سازمان کمک نموده و با اتخاذ تدابیر و ایده‌های نوین برای سازمان مربوطه تلاش نماید (Zenger & Folkman, ۲۰۰۵). علاوه بر این از زمان شکل‌گیری اندیشه مدیریتی در فکر و خرد، خلاقیت و ابتکار، تعهد، انعطاف و جهت‌دهی نیز باید در یک مدیر نمایان گردد. (Aziz, ۲۰۰۰). در این یافته‌ها همچنین مشخص شد که روش اقتباسی و تقلیدی دارای جایگاه متزلزل و ضعیفی در بین مدیران موفق می‌باشد. همچنین این تحقیق نشان داد که مدیران از کمترین ظرفیت و توانایی در جهت درگیر کردن خود در گروه‌های اطراف و همجواری و پرورش کامل آنها دارند. (Baruch & Lessem, ۱۹۹۵) مدیران اقتباسی معمولاً وظایف مدیریتی خود را با یک میزان انحراف و خطا و سماجت به انجام می‌رسانند. (Reddin ۱۹۹۰) مدیران اقتباسی همچنین روش‌های

آموزشی و یادگیری خود را براساس دیگر روش‌ها انجام می‌دهند. یک نظر پویا و جدید بر این اعتقاد دارد که یک مدیر باید از فرآیند شکل‌گیری یک سیستم در سازمان تجربه کسب نموده و آموزش ببیند. (Wick, ۱۹۹۳) در سال ۱۹۹۵ (Mumford) دریافت که یک مدیر با انگیزه بالا همیشه از فرصت‌های مناسب برای کسب نتیجه عالی بهره‌برد و این مهم بدست نمی‌آید مگر اینکه در سازمان‌های آموزشی مدیریت به تجربه توجه ویژه گردد. (Charmichael, ۱۹۹۵). یافته‌های اخیر نشان می‌دهد که تعاونی‌ها و مجموعه‌های کم‌موفق در بکارگیری روش‌های عملی و کاری در مقایسه با مدیریت‌های موفق ضعیفتر عمل می‌نمایند و در مقایسه با مدیریت‌های موفق باید کوشا تر عمل نمایند. بر طبق نظریه سال ۱۹۹۵ (Baruch & lessem) مدیران کاری و پویا قدرتمند و سریع‌العمل می‌باشند. بر طبق نظریه ۱۹۹۰ (Reddin) یک مدیر کاری و عامل‌الویت کاری خود را در افزایش تولیدات حوزه مدیریت خود قرار می‌دهد. در همه سازمان‌ها و تشکیلات موفق، مدیران معمولاً طرفدار پویایی و کارآمدی بوده و از پشتکاری بالا- و روحیه‌ای رقابت‌جو در جهت به سرانجام رساندن حوزه مأموریتی خود برخوردار می‌باشند. (Gallen, ۱۹۹۷). یک مدیر پویا و کارآ همیشه دارای یک روش چالشی و رقابتی در جهت پیشبرد اهداف خود است. نتیجه‌گیری: مؤثر بودن کلید موفقیت یک تعاونی است. مؤثر بودن مهمترین مسئولیت یک مدیر است. اعمال خلاقیت با بکارگیری روش‌های جدید و مفید برای یک مدیر یک اصل مهم است. لذا مدیران با بکارگیری روش‌های مختلف در حوزه مدیریتشان و نه صرفاً تکیه بر یک روش خاص می‌توانند اهداف اصلی و مهم خود را در جهت موفقیت بکار گیرند. پرواضح است که روش مشخص و معینی برای کسب موفقیت یک سازمان مورد نیاز نبوده و وجود ندارد (Goold & Campbell ۱۹۸۷) لذا باید اذعان نمود که در شرایط مختلف روش‌های انطباقی باید بکار گرفته شود و مدیران ممکن است مجبور به تغییر رویه خود بوده و با عناصر مختلفی روبرو گردند. یک مدیر باید قادر باشد با بکارگیری مجموعه‌ای از روش‌های مورد نیاز در مدیریت - برای اعمال مدیریت یکدست در شرایط و موقعیت‌های مختلف اقدام نماید و با اتخاذ رفتار و سلوک مؤثر دارای مدیریتی مناسب باشد. در خاتمه براساس بررسی‌های به عمل آمده چنین نتیجه می‌گیریم که روش اقتباسی روشی ضعیف برای هر دو گروه است و این از یافته‌ها و تجربیات مربوط به تعاونی‌ها بدست می‌آید. ولی باید یادآور شویم یک مدیر پویا باید ضمن آموزش و کسب ایده‌های جدید و نقطه‌نظرات دیگران از دیگر رو باید از تجربیات دنباله‌دار نیز برخوردار گردد. (Mumford, ۱۹۹۵) مدیریت‌ها باید توانایی دریافت ایده‌های جدید و همچنین توانایی تطابق سریع آنها را برای رسیدن به اهداف و مأموریت خود داشته باشند.

ارزیابی تطبیقی پروژه های مدیریت استراتژیک

در سازمانهای ایرانی

چکیده: همانطور که آیزنهاور رئیس جمهور اسبق آمریکا گفته است برنامه‌ها در نفس خود اهمیت چندانی ندارند و آنچه از برنامه‌ها بسیار مهمتر است فرایند برنامه‌ریزی است آنجا که افراد با نگاهی دوباره و فارغ از فشار تصمیم‌گیریهای مقطعی بر آن هستند تا به موضوعها از دریچه استراتژیک بنگرند. در این تحقیق نگارندگان به بررسی ۲۵ عنوان از پروژه‌های مدیریت استراتژیک پرداخته‌اند که توسط گروههای مختلف و در بخشهای مختلف اقتصادی و صنعتی انجام شده‌اند. در این تحقیق به صورت مطالعه موردی به ارزیابی تطبیقی فرایندهای بنیادین برنامه‌ریزی استراتژیک پرداخته شده است. در این تحقیق به بهره‌گیری از نظرات و هم‌اندیشی تعدادی از صاحب‌بنظران این عرصه نقاط قوت و ضعف فرایندهای تجارب‌پیش‌گفته را تحلیل و طبقه‌بندی کرده‌اند تا از این طریق ضمن شناسایی دامهای پیش‌روی مدیران و مشاوران در فرایند برنامه‌ریزی راهکارهایی برای بازنگری در روشها و فرایندهای پروژه‌های برنامه‌ریزی استراتژیک ارائه دهند. همچنین در این بخش از تجارب تحقیقات مشابه با بررسی مقالات و متون تخصصی یاری گرفته شده و تعدادی از عوامل حیاتی موفقیت پروژه‌های مدیریت استراتژیک ارائه و تشریح

شده‌اند. بدیهی است در این تحقیق از روشهای آماری و انتخاب یک جامعه آماری مناسب به منظور قابلیت تعمیم نتایج به تمام پروژه‌های مشابه استفاده نشده است تنها سعی شده با تنوع نمونه‌های انتخابی از نظر نوع واحدهایی که پروژه در آنها اجرا شده از یک سو و تنوع گروههای مجری و مشاور پروژه از آریبی نتایج کاسته شود. مقدمه مفاهیم مربوط به مدیریت استراتژیک چند سال است که در فضای مدیریتی کشور مطرح شده و تعداد قابل توجهی از سازمانها نیز تلاش کرده‌اند تا از این مفاهیم برای اداره بهتر فعالیتهای خود بهره‌گیرند. متأسفانه این ابزار نیز مشابه بسیاری دیگر از ابزارهای مدیریتی دستاورد مثبت چندانی در کشور ما نداشته و درصد کمی از سازمانهایی که آن را به کار بسته‌اند نتایج موفقیت آمیزی از آن به دست آورده‌اند. بررسی تجربه نگارندگان این مقاله در پروژه‌های مختلف برنامه ریزی استراتژیک نشان می‌داد که اشتباهات نسبتاً یکسانی را می‌توان در موارد مختلف یافت که به شکست یا کاهش اثربخشی پروژه برنامه ریزی استراتژیک منجر شده است. این ایده اولیه انگیزه‌ای شد تا با بررسی نمونه‌های مختلفی که نویسندگان و یا همکاران دیگر به نوعی در آن مشارکت داشته‌اند مواردی را به عنوان اشتباهات رایج و نیز نکات قابل توجه در این نوع پروژه‌ها استخراج کنیم. لازم به ذکر است در تعریف کلاسیک استراتژی بیشتر به ریشه‌های نظامی این واژه اشاره می‌شود. از این منظر استراتژی هنر فائق شدن و غلبه بر دشمن و شیوه‌های صف آرایی نیروهای ارتش برای تحقق این هدف است. نکته کلیدی این تعریف محیط تهاجمی اتخاذ این شیوه‌هاست یعنی در محیطی که دشمن وجود نداشته باشد. اصولاً غلبه بر دشمن و نبرد با شیوه‌های استراتژیک بی معنی می‌شود. شاید بتوان این چارچوب را به محیط اقتصاد نیز تعمیم داد و استراتژی را شیوه‌هایی برای عرصه‌های رقابتی دانست و در محیطهای اقتصادی فاقد رقابت و حمایت شده آن را ناکارآمد تلقی کرد. در محیط اقتصادی بسیاری از نمونه‌هایی که در این تحقیق بررسی شده‌اند عنصر رقابت با آن شدت و حساسیت که اتخاذ استراتژی‌های هوشمندانه را ضروری کرده باشد در حال گذار به عرصه‌های رقابتی هستند و هنوز به انحاء مختلف از چترهای حمایتی برخوردارند. روش تحقیق این تحقیق به صورت مطالعه موردی در ۲۵ پروژه برنامه ریزی استراتژیک بوده است که نگارندگان به صورت مستقیم در جریان آن بوده و یا از طریق هم‌اندیشی با مجریان و بررسی مستندات در تجارب ایشان سهیم شده‌اند. با توجه به دشواری دسترسی به مستندات طرح استراتژیک سازمانها و فرهنگ موجود که سهیم شدن تجارب را حایز ارزش نمی‌داند. انتخاب این جمعیت نمونه تنها براساس امکان دسترسی به اطلاعات ایشان بوده است و در صورتی که جمع دیگری مایل به تعمیق یافته‌های این طرح باشند می‌بایست براساس شاخصهایی از جمله حوزه صنعت عمر سازمان تجارب پیشین و عوامل مشابه دیگری سازمانها را طبقه بندی کرده و به تحلیل و آزمون این یافته‌ها در طبقات مختلفی از جامعه آماری پردازند تا ضمن محک صحت و سقم این فرضیات دستاوردهای جدیدی بر آن افزوده شود. پس از انتخاب حوزه و دامنه تحقیق و انجام مصاحبه‌های اولیه بررسی مستندات مرتبط با پروژه‌های مدیریتی استراتژیک ایشان در دستور کار قرار گرفت. در اکثر موارد گزارشهای حجمی شامل مستندات جلسات متعدد تیمهای راهبردی برنامه ریزی استراتژیک به چشم می‌خورد. در یک بررسی اجمالی به نظر می‌رسد برخی مجریان پروژه (مشاوران و مجریان درون سازمان) به حدی شیفته روشها و قدمهای اجرایی فرایندهای برنامه ریزی استراتژیک بوده‌اند که از محتوا غافل شده‌اند و در تلاشهای خود اقدام به جمع آوری حجم زیادی از اطلاعات سوابق و مستندات کرده‌اند که بیشتر برای تدوین بیوگرافی سازمان مناسب است. در حد مقابل نیز برخی مجریان پروژه‌های خود را تنها مبتنی بر تعداد جلسه به منظور توسعه ظرفیت تفکر استراتژیک بنا کرده‌اند و اسناد و مدارک شایسته‌ای برای ثبت این تجارب به وجود نیامده است. ارزیابی مقایسه‌ای فرایندهای بنیادینفرایند برنامه ریزی استراتژیک یکی از فرایندها پشتیبانی سازمان است. این فرایند از زیر فرایندهای متعددی تشکیل می‌شود که مهمترین آنها عبارتند از: فرایند ترسیم چشم انداز؛ فرایند جستجوی فرصتها؛ فرایند تحلیل قابلیتها و توانمندیها؛ فرایند شناخت و تدوین استراتژی‌ها؛ فرایند عملیاتی کردن برنامه‌ها؛ فرایند مدیریت عملکرد. فرایندهای فوق که در شکل مورد نظر آمده است در قالب سیستم‌های پشتیبان سازمان وظایف عملیاتی را یکپارچه می‌کنند. درالگوی کلی این تحقیق

به نوعی الگوبرداری فرایندی نیز محسوب می‌شود. فرایندهای اصلی برنامه ریزی استراتژیک در سازمانهایی که به عنوان نمونه انتخاب گردیده اند شناسایی مقایسه و تحلیل شده اند. قدمهای اجرای فرایندهای مذکور سازمان و مدل‌های مرجع اصلی ترین معیار مقایسه کفایت و اثربخشی این فرایندها بوده است. در ادامه نتایج حاصل از مقایسه این فرایندها به صورت چالشهای فرارو و تجارب موفق طبقه بندی و ارائه شده اند. در پاره ای موارد مانند فرایند مدیریت عملکرد به دلیل عدم مشاهده نمونه موفق تحلیلی نیز ارائه نشده است. ترسیم چشم انداز همه چیز از پایان آغاز می‌شود یک سفر پیوسته و طولانی برای شدن و آنچه ابعاد تصویر فرارو را شکل می‌دهد چشم انداز راه است. الف - دامها و چالشها: در بررسیهای ما در این تحقیق مشکل عمده تصاویر ناهمگون و ابهام آلودی است که نمی‌توانند کشش خلاق مورد نیاز برای طی کردن فاصله بودن تا شدن را فراهم آورند. این مشکلات شامل موارد زیر می‌شوند: تعریف واحدی از چشم انداز مأموریت یا رسالت و فلسفه وجودی مرجع برنامه ریزی نبوده و این واژگان بیشتر از آنکه هادی راه گردند ابهامها را دامن زده اند؛ اکثر سازمانها در چشم انداز خویش به دنبال تحقق اهدافی بسیار بلندپروازانه مانند «سازمانی جهان تر از شدن (WORLD CLASS) هستند و این فاصله آنقدر بعید است که در ذهن خود برنامه ریزان نیز هیچ باوری نسبت به آن وجود ندارد. در چشم انداز و مأموریت شرکتها معمولاً تضاد درونی به چشم می‌خورد و شرکتها قادر نبوده اند یک خواسته و مقصد همگون را به تصویر بکشند؛ انتخاب ارزشهای بنیادین (CORE VALUES) بیشتر به مثابه یک بازی ایدئولوژیک تلقی شده است و افراد بیشتر دنبال انتخاب و تبلیغ واژه‌های جذاب و اخلاقی هستند؛ انتخاب و تدوین بیانیه مأموریت & چشم انداز و ارزشهای بنیادین بیش از آنکه مبتنی بر هم اندیشی و تمرکز اذهان باشد و سبب همسویی تصاویر ذهنی گردد بر اساس نوعی رأی گیری انجام پذیرفته و آنچه خوشایند مدیران ارشد و یا افراد تاثیرگذار سازمان بوده انتخاب شده است. ب - تمرین شنیدن و هم اندیشی: آنچه در ترسیم چشم انداز به عنوان نمونه های موفق به چشم خورده حاوی نکات زیر است: تشکیل جلسات هم اندیشی در قالب گروههای متداخل از سطوح مختلف سازمانی موجب بحث و تضارب آرا گردیده و حضور افراد تسهیل گر توانمند نقش موثری برای تعادل در این جلسات ایفا کرده است و در محیطی توأم با تعامل اندیشه ها تمامی افراد به تدریج به یک تصویر واحد دست یابند؛ انتخاب ارزشهای بنیادین در فضایی واقع نگر صورت پذیرفته و تحلیل مصادیق رفتاری آنها پاسخگوی صریحی به چرایی انتخاب این ارزشها بوده است. در سازمانهای موفق ارزشهای بنیادین خطوط راهنمای رفتارها و حتی نظامهای سازمانی و ملاک اصلی بایدها و نبایدها هستند. جستجو یا خلق فرصتها در تحلیل محیط بیرونی سازمان به دنبال چیست فرصتها عوامل تحقق چشم اندازهای سازمانند. آنها مانند سیبهای درختان همواره فرو می‌افتند اما فقط چشمان تیزبین نیوتونی رابطه سقوط سیبها و قانون جاذبه را درک می‌کند. الف - دامها و چالشها: اما در نمونه های بررسی شده در ایسن تحقیق عمدتاً چیزی از فرصت جویی به چشم نمی‌خورد. بیشتر انبوهی از داده های خام و جملات کلیشه ای مشاهده گردید که رابطه منطقی بین تحلیل این داده ها و چشم انداز سازمان درک نمی‌گردد. مهمترین این مشکلات شامل موارد زیر است: نوعی تفکر واگرا در جمع آوری داده ها موجب گردهم آمدن انبوهی از داده های خام فاقد یک زنجیره و پیوستار منطقی گردیده است؛ عواملی که به عنوان فرصت و تهدید در گزارشها ارائه شده اند عمدتاً منتج از دیدگاههای مشاور بیرونی بوده اند حال آنکه مدیران سازمان تنها با نگرش و دانائیهای خود و به صورت روزمره تصمیم می‌گیرند؛ فرصتها محدود هستند و اگرچه می‌توانند ساده باشند لکن با تفکر ساده انگارانه قابل تشخیص نیستند و معمولاً حاصل روابط پیچیده عوامل بیرونی هستند. اما در نمونه های بررسی شده عمدتاً موارد متعددی به عنوان فرصت یا تهدید ذکر شده اند. که عملاً ذهن مدیران ارشد را از نگرش استراتژیک منحرف و ناتوان ساخته است. ب - فرصت جویی یا فرصت آفرینی: در بین نمونه های بررسی شده تعداد محدودی موارد هوشمندانه نیز به چشم می‌خورد. مهمترین وجه مشخصه این نمونه ها تمرکز روی تحلیل فرصتهای استراتژیک بوده است و موارد زیر مهمترین ویژگیهای مشترک این تجارب هستند: سازمانهای موفق در گام ابتدایی مأموریت و حوزه های کسب و کارشان را به صورت مشخص تعریف می‌کنند

و لذا مفهومی با عنوان حوزه های فرصت شناسایی کرده و کنکاش در این حوزه ها برای فرصت یابی در دستور کار تیم مدیریت قرار گرفته است؛ به جای تحلیل و طبقه بندی عوامل محیطی به عنوان فرصتها و تهدیدات این عوامل را در محیط با نقش فرصت زایی یا تهدید آفرینی تحلیل شده و در نتیجه توجه بر شناسایی خود فرصتها متمرکز گردیده است. به مدیران در یک دوره زمانی مشخص توسط مربیان و مشاوران بیرونی یاری رسانده شده تا خلاءهای دانایی و اطلاعاتی ایشان مشخص و برنامه آموزشی مورد نیازشان تدوین گردد. بدین ترتیب در اکثر برنامه های موفق دانش و توانایی مدیران بویژه در تحلیل محیطهای اقتصادی و اجتماعی کسب و کار تا حد خوبی ارتقا یافته است. شناسایی قابلیتها و توانمندیها قابلیتهای ما میزان توانمندی ما برای بهره گیری از فرصتها را نمایش می دهند. سنجش توانمندیها هنگامی با ارزش است که در راستای قابلیتهای مورد نیاز برای دستیابی به فرصتها باشد. مثال بسیار ساده آن نوع عضلات و استخوان بندی مورد نیاز برای دو رشته وزنه برداری و شناست. طبیعی است که در حالت عادی جمع آوری و تحلیل اطلاعات از وضعیت جسمانی این دو ورزشکار ارزش چندانی ندارد و در صورتی این بررسی راهنمای عمل خواهد بود که نسبت به قابلیتهای مورد نیاز هریک از این رشته ها آگاه بوده و ارزیابیهای مربوطه انجام گردد. الف - دامها و چالشها: در اکثر نمونه های بررسی شده این نوع تلاش وجود نداشته و نقایصی از جمله موارد زیر در روشهای ایشان فهرست شده اند: در بررسی نقاط قوت و ضعف برای عمده سازمانها شاخصهای یکسانی بر اساس مدل‌های مختلف به کار می رود و مانند تحلیل محیط بیرونی با یک تفکر واگرا داده های فراوانی جمع آوری شده اند و این داده ها تصویر قابل اتکایی از سازمان ارائه نمی دهد؛ نبود زیرساختهای اطلاعاتی مناسب و کارآمد در سازمان موجب بروز مشکلات متعددی می گردد به گونه ای که بخشهای متعددی از پازل اطلاعات سازمان خالی مانده است. این نقیصه مشکل تحلیل توانمندیها را تشدید کرده است. به دلیل عدم شناخت عوامل حیاتی موفقیت (CRITICAL SUCCESS FACTOR = CSF) در حوزه های ماموریت کسب و کار و قوتها و ضعفهای متعددی شناسایی می شوند. این مسئله موجب می گردد توجه سازمان در هنگام تدوین استراتژی ها از جهت گیری برای تحقق چشم اندازها به رفع مشکلات داخلی معطوف گردد؛ تحلیل توانمندیها نیازمند یک نظام مانیتورینگ پیوسته بوده و به دلیل فقدان چنین نظامی در سازمان ردگیری وضعیت شاخصهای توانمندی امکان نداشته و یک روند گسسته و غیر قابل اتکا پدیدار شده است؛ بسیاری از روشهای ارزیابی توانمندی به کار رفته مبتنی بر تحلیل شهودی وضعیت شاخصهای متداول بوده و این مسئله به جنبه منطقی و استدلالی نتایج لطمه جدی وارد کرده است. در عمل بیشتر نسبت به مستند کردن شهود مدیران اقدام شده است و پارادایم حاکم مانع از تجلی تجارب و اندیشه های نوین شده است. ب - عوامل حیاتی کامیابی از فرصتها: در بررسی انجام شده نمونه های موفق نیز به چشم می خورند. مهمترین عامل موفقیت سازمانها در تمرکز روی تحلیل تعداد محدودی از قابلیتهای کلیدی آنها بوده است. سازمان نسبت به شناخت عوامل موفقیت هوشمندانه عمل کرده و تنها در تعداد محدودی شاخص استدلالها و دیدگاههای شهودی مدیران و تیمهای چندوظیفه ای مسئول بررسی و جمع بندی شده است؛ در تمرین طراحی نظام مدیریت عملکرد به تدریج شاخصهای کارآمد و مناسبتری برای تحلیل توانمندیها استخراج شده و زیرساختهای اطلاعاتی پشتیبان برای جمع آوری داده ها نیز توسعه یافته اند؛ تیمهای چند وظیفه ای تعیین عوامل حیاتی موفقیتها و شاخصهای مربوطه را به عهده گرفته اند و در عمل تعهد واحدهای مختلف سازمان نسبت به پوشش اطلاعات مورد نیاز جلب شده است؛ برای سازمانهای موفق ارتباط یکپارچه ای بین روش ارزیابی توانمندیها نظام مدیریت عملکرد برنامه های عملیاتی و نظامهای پاداش سازمان به وجود آورده اند که این موجب هم افزایی کارکرد این نظامها در کل گردیده است. جهت گیری استراتژیک استراتژیهای هوشمندانه در اصل زائیده تفکر استراتژیک هستند اما یک فرایند گام به گام مدیریت استراتژیک نیز قادر است تا ذهن مدیران سازمان را به سوی تفکر استراتژیک سوق دهد. طی کردن گامهای این فرایند موجب تقریب اذهان برنامه ریزان سازمان می شود و با تمرین برنامه ریزی از منظر گاه استراتژیک در صورتی که تمامی حلقه های این زنجیر پوشش داده شوند به تدریج سازمان می تواند مسیر صحیح را پیش

روی خود قرار دهد. استراتژی‌ها در سطوح مختلف سازمان قابل اتخاذ هستند اما باید دقت کرد که استراتژی‌ها آن سطح از تصمیم‌های سازمان را شامل می‌شود که اثرات قابل لمس روی بخش‌های متعدد سازمان گذارند. و متقابلاً برای پیشبرد آنها نیز به مشارکت این بخش‌ها نیاز باشد. پس از تعیین استراتژی‌های کلی شناخت حوزه‌های استراتژیک و استراتژی‌های وظیفه‌ای یا تاکتیک‌ها مانند استراتژی‌های بازار مالی نیروی انسانی و تولید مطرح می‌گردند. آنچه در نمونه‌های بررسی شده به عنوان یک نقیصه و چالش عمومی به چشم می‌خورد تداخل سطوح مختلف استراتژی‌ها تحت عناوین استراتژی تاکتیک و سیاست است. عناوین بسیار متعددی که تحت عنوان استراتژی برای سازمان توصیه می‌شوند با ماهیت و جوهره استراتژی یعنی محدود بودن و اثرات کلی در تضادند. در نمونه‌های کارآمد سازمان با شناخت هرم استراتژی‌های خود نسبت به انتخاب استراتژی‌های کلان مبنی بر رشد ثبات یا انقباض تصمیم گرفته و سپس از طریق یک نقشه مسیر نسبت به تعیین استراتژی‌های سطوح بعدی کرده است. آنچه این مرحله را با الگوی فوق اثربخش کرده است حذف و کمرنگ کردن اثر تضادها و تعارض‌های درونی بین استراتژی‌های سازمان است. برنامه ریزی عملیات انتخاب استراتژی‌ها در عمل مقدمه برنامه ریزی عملیاتی است. در عمل شاید تعیین مرز مشخص بین اهداف و استراتژی‌ها دشوار باشد چرا که استراتژی شیوه دستیابی به اهداف سطح بالاتر است و اهداف هر سطح نیز مقصد پایانی راه استراتژی‌ها در همان سطح و سنجه‌های ارزیابی آنهاست. نکته جالب در این بررسیها فقدان برنامه ریزی عملیاتی در بسیاری از تجارب طرح‌های استراتژیک سازمانهاست. از یک سو به صورت طبیعی سازمانی که تجربه برنامه ریزی عملیاتی و روبرو شدن با چالش‌های اجرای آنها را نداشته باشد قادر به توسعه سطح این برنامه‌ها و تجارب به سطح استراتژیک نیست. از سوی دیگر طرح استراتژیک سازمان در صورتی که در قالب برنامه‌های عملیاتی به وظایف جاری کارکنان و سازمان ارتباط نیابد قادر به پیشبرد و عملی شدن نیست. پس نبود برنامه ریزی عملیاتی در مسیر طرح استراتژیک غیرقابل فهم و توجیه است. الف - دامها و چالشها: در بررسیهای انجام شده در مواردی که برنامه‌های عملیاتی نیز تدوین شده اند چالشها و دامهای زیر فراروی کار دیده شده اند: در برنامه ریزی عملیاتی فرض بر روی منابع نامحدود است و هر واحد بدون توجه به محدودیتها و طرح کلی حرکت سازمان سعی در بهینه کردن برنامه و اهداف خود دارد. این ذهنیت در عمل اجرای برنامه‌ها را غیرممکن ساخته است؛ برنامه‌های عملیاتی اشتباهاً در سطوح مدیران ارشد و بدون مشارکت و جلب تعهد مدیران میانی و سرپرستان عملیاتی تدوین شده اند لذا عمدتاً فاقد عنصر واقع نگری هستند؛ از دیگر مشکلات برنامه‌های عملیاتی خوش بینی در برآورد منافع حاصله و منابع موردنیاز است به گونه‌ای که همواره منافع به سمت بیشتر و منابع موردنیاز به سمت کمتر برآورد می‌گردند. عدم توجه به موانع اجرا و عوامل محدودکننده باعث فاصله زیاد بین برآوردها و نتایج عملی شده و در عمل کارایی برنامه ریزی عملیاتی را زیر سوال می‌برد. مدیریت عملکرد مدیریت عملکرد حلقه پایانی هر نظام مدیریت استراتژیک است. با انتخاب استراتژی‌ها سازمان منابع خود را در جهت تحقق استراتژی‌ها تجهیز می‌کند و در قالب برنامه‌های عملیاتی اقدامات و وظایف جاری تعیین می‌گردد. در بررسیهای انجام شده مدیریت عملکرد اصلی‌ترین حلقه مفقوده در تجارب مدیریت استراتژیک است. براساس آمار منتشره در شرکتهای «فورچون ۵۰۰» تنها ۱۰٪ از استراتژی‌های در عمل محقق می‌گردند و این فاصله عمیق میان برنامه‌های تدوین شده و دستاوردهای عملی در شرکتهای ایرانی بیشتر است و نبود نظامهای مدیریت عملکرد و سنجه‌های کنترلی برای ارزیابی کفایت و اثربخشی استراتژی‌ها موجب تشدید این نقیصه می‌گردد. سازمانها استراتژی‌ها را هر چند هوشمندانه اتخاذ کرده اما در عمل اجرای این استراتژی‌ها با انحرافات بسیاری توأم می‌شود و هیچ شیوه نظام مندی برای سنجش این انحرافات وجود ندارد. همچنین در تمهید اقدامات اصلاحی نیز به دلیل فقدان چنین نظامی نمی‌توان شیوه‌های اجرای استراتژی‌ها و یا کفایت استراتژی‌ها را موردنقد و بررسی قرار داد. در نمونه‌های بسیار محدودی نیز که برای طراحی نظام مدیریت عملکرد سعی شده است نبود دانش و مهارت کافی سبب کاهش اثربخشی این نظامها شده و شاخصهای انتخاب شده تصویر مشخص و قابل اتکایی از اثر؛ کارایی و کارآمد جهت‌گیریهای استراتژیک ارائه نمی‌

دهند. در این حوزه از تحقیقات انجام شده نقایص بسیاری در حوزه مدیریتی عملکرد مشاهده گردیده و نمونه موفق برای تحلیل یافت نشده است. به کارگیری الگوهای مدیریت عملکرد که شیوه‌ها و الگوهای علمی آن بیشتر در دانشکده‌های مالی یافته است نیازمند مشارکت بخشهای مختلف و به ویژه متولیان مالی سازمانهاست و تمرین یک نظام مدیریت عملکرد شایسته با فرض فراهم ساختن زیرساختهای اطلاعاتی شایسته نیازمند یک دوره زمانی سه تا پنج ساله است. ب - سر در آسمان و پای بر زمین: تدوین برنامه عملیاتی نیاز به یک سری حرکت رفت و برگشتی اطلاعات پیش مدیران ارشد و مدیران عملیاتی دارد و در عمل باید پیش نویسهای برنامه‌ها پس از تدوین در سطوح عملیاتی مبتنی بر استراتژی‌ها و چشم اندازهای سازمان به مدیران ارشد ارائه شده تا همگن و تعدیل شوند و مجدد در سطح عملیاتی نسبت به هماهنگی و بازنگری آنها اقدام شود. مهمترین منافع این روش همسو کردن دیدگاه مدیران و مجریان برنامه‌هاست که برنامه‌های عملیاتی را به واقعیت نزدیک سازد. برنامه‌های عملیاتی راهنمای عمل سازمانها برای حرکت در مسیر استراتژی‌های آنها هستند. متأسفانه دلایل بسیاری برای ناکامی و بی‌کفایتی بسیاری از برنامه‌های عملیاتی در سازمانها مطرح می‌گردد اما در عمل بیشتر مشکلات به سمت علل کلان فرافکنی شده و گامهای موثری برای حل مسایل برداشته نمی‌شوند. تجربه سازمانهای موفق مؤید آن است که هر مجموعه در صورتی که در حلقه نفوذ خود عملکرد شایسته‌ای داشته باشد قادر است تا به تدریج نسبت به عوامل محیطی اثر گذارتر عمل کند. این مهم در تاروپود فعالیتهای روزمره و جاری سازمان تنیده است؛ اکثر نمونه‌های موفق در برنامه‌ریزی عملیاتی با یکپارچه کردن سیستم‌های بودجه‌ریزی‌شان با تدوین برنامه‌ها در عمل ضمانت اجرایی مناسبی برای برنامه‌های عملیاتی پدید آورده‌اند. به گونه‌ای که به دلیل نقش حساس بخش مالی در تسهیم منابع مجریان برنامه‌های عملیاتی در میان مدت در مسیر اجرای برنامه‌ها هدایت می‌شوند؛ نکته‌بارز دیگر در تجارب برنامه‌ریزی عملیاتی واحدهای سازمانی گامهای پیوسته ایشان در ظرفیت‌سنجی از منابع و زیرساختهای‌شان است. بدون تردید برنامه‌ریزی عملیاتی برپایه اطلاعات امکان‌پذیر است و اطلاعات صحیح بویژه در حوزه ظرفیتهای اساس و بنیان تعیین اهداف کمی برای دستاوردها و تخمین منابع مصروف است. عوامل کلیدی موفقیت و چالشهای متداول فرایندهای برنامه‌ریزی استراتژیک خود به خود به تولید استراتژی برای سازمان منجر نمی‌شوند بلکه این فرایندها تسهیل‌کننده‌ای برای ایده‌های استراتژیک سازمان هستند. نکته مهمی که در بررسیها به چشم می‌خورد این است که برخلاف تصور عموم فرایندهای برنامه‌ریزی استراتژیک به تولید استراتژی منجر نمی‌شود بلکه معمولاً در نمونه‌های موفق تصویر کلی و مبهمی از استراتژی‌آتی در ابتدا وجود دارد و این فرایندها کمک می‌کنند تا اولاً این تصویر ابتدایی پخته‌تر شده و اعتبار آن بررسی شود و ثانیاً بدنه سازمان نیز آمادگی لازم برای همراه شدن با آن را کسب کند. در این بین نقش یک فرد یا مجموعه‌ای از افراد که دارای بصیرت آینده‌نگری و خلاقیت کافی در زمینه کسب و کار سازمان باشند بسیار کلیدی و حیاتی است. این نقش در سازمان برعهده رهبری ارشد سازمان است که در ذهن خود ایده استراتژی‌آتی سازمان را دارند و فرایندهای برنامه‌ریزی از روشهای پیش‌گفته به افزایش کارایی آن کمک می‌کند. بدون وجود چنین افرادی عملاً فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک مثل ظرفی است که محتوی مناسبی در درون آن ریخته نشده است. در بین نمونه‌های بررسی شده به وضوح درمورد شرکتهای بوتان صایران سازمان صنایع دفاع و شرکت کیسون وجود چنین افرادی به عنوان یک عامل مهم در خلق استراتژی‌های موثر به چشم می‌خورد. در تمام این موارد ایده استراتژی‌آتی در ابتدای فرایند برنامه‌ریزی وجود داشته و این فرایند به پردازش بهتر ایده اولیه کمک کرده است. بی‌توجهی به جوهره و فلسفه مدیریت استراتژیک: محوری‌ترین مسئله‌ای که درمورد برنامه‌ریزی استراتژیک قابل بیان است تفاوت ماهوی این روش با ابزارهای تحلیلی و الگوریتمی مدیریت (مثل برنامه‌ریزی تولید نظام اطلاعاتی استقرار نظام کیفیت طراحی چیدمان و...) است. در این نوع ابزارها معمولاً کل فرایند در یک روش قدم به قدم و الگوریتم وار قابل اجرا است و نکات ریز اجرا نیز در مستندات و راهنماهای روشها وجود دارد. درحالی که روشهای ارائه شده برای برنامه‌ریزی استراتژیک را می‌توان نوعی مدل مفهومی دانست که صرفاً

قدمهای کلی برای رسیدن به استراتژی را پیشنهاد می‌کند و هیچ راهنمایی اجرایی در این زمینه ارائه نمی‌کند. به این ترتیب استفاده موثر از روشهای برنامه ریزی استراتژیک مستلزم تجربه و درک عمیق از کل فرایند و خلاقیت و کوشش در زمان اجرای فرایند است. عدم بی توجهی به این نکته که متاسفانه در بسیاری از سازمانهای کشور نیز وجود دارد باعث می‌شود تا نوعی نگاه مکانیکی به فرایند شکل گیرد. درحالی که این فرایند یک فرایند پویا زنده و مشارکت جو در سازمان است که دارای جنبه های انسانی سیاسی و سازمانی و نیز رقابتی پیچیده ای است. اگر فرایند به صورت مکانیکی در سازمان اجرا شود معمولاً نتایج برنامه دارای کیفیت ضمانت اجرایی و اثربخشی ضعیفی خواهد بود. ویژگیهای مورد نیاز تیم مدیریت سازمان: در بررسی چگونگی برنامه ریزی استراتژیک در شرکتهای مطالعه شده اهمیت نقش مدیریت ارشد سازمان در موفقیت و کیفیت انجام برنامه ریزی استراتژیک بسیار بارز بود در نتیجه باتوجه به خصوصیات فردی و حرفه ای ارشد هر یک از شرکتهای و اثر آن در فرایند خصوصیات مورد نیاز مدیر ارشد سازمان جهت اجرای مناسب فرایند برنامه ریزی جمع بندی شده است. الف) صرف زمان کافی: یکی از مهمترین نتایجی که در طول بررسی به چشم می‌خورد مسئله اهمیت صرف وقت کافی از سوی مدیران ارشد در فرایند برنامه ریزی استراتژیک است. یکی از محصولات اصلی و بسیار مهم در برنامه ریزی استراتژیک مسئله تغییر مدل ذهنی اعضای سازمان و بالاخص مدیران ارشد سازمان است. حتی در مواردی که فرایند به استراتژی مشخصی ختم نشده است و یا نیمه کاره رها شده است تاثیر آن بر مدل ذهنی مدیران و تلقی آنها از سازمان و صنعت بسیار مفید بوده است. این اثر عمدتاً ناشی از آموزش ضمنی در حین اجرای فرایند و یا بحثهای مطرح شده در جلسات است. برای دستیابی به این محصول لازم است که مدیران ارشد سازمان زمان کافی برای درگیر شدن جدی و فعال در فرایند اختصاص دهند. عدم صرف وقت باعث کاهش نقش مدیریت ارشد سازمان در تدوین استراتژی ها و تضعیف تعهد اجرایی آنها در مورد استراتژی می‌گردد. عدم اختصاص وقت کافی به برنامه ریزی استراتژیک از سوی مدیران می‌تواند دو عامل داشته باشد: اول این عدم اختصاص وقت مناسب می‌تواند ناشی از بی توجهی مدیران به برنامه ریزی استراتژیک و اولویت نداشتن این امر در ذهن آنها باشد که این خود ناشی از عدم درک صحیح آنها از لزوم برنامه ریزی استراتژیک است. در این صورت توصیه می‌شود مشاوران در چنین سازمانهایی به برنامه ریزی استراتژیک مبادرت نوزند. ب) حمایت و تعهد به پیگیری فرایند برنامه ریزی: باتوجه به اینکه برنامه ریزی استراتژیک کلیه حوزه های سازمان را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد و جهت گیری کل سازمان را مشخص می‌سازد در صورتی که تعهد کافی در شخص مدیر ارشد سازمان نسبت به اجرای فرایند وجود نداشته باشد اولاً نمی‌توان از مدیران رده پایین تر انتظار احساس تعهد نسبت به استراتژی ها را داشت در ثانی در صورت احساس عدم تعهد در مدیر طبیعتاً احساس تعهد نسبت به استراتژی های ماحصل این فرایند نیز در او وجود نخواهد داشت. پ) انگیزه برای دستیابی به تحول در سازمان: مدیر باید انگیزه و علاقه لازم را برای ایجاد تحول در سازمان داشته باشد. باتوجه به اینکه تغییر در استراتژی های یک سازمان مستلزم ایجاد تحول در آن سازمان است اگر مدیر شخصاً در مقابل تغییر مقاوم باشد استراتژی های پیشنهادی فرایند به دست فراموشی سپرده خواهد شد. برای ایجاد انگیزه در افراد مدیر ارشد باید اولاً اهمیت فرایند و اثر عمیقی را که می‌تواند در سازمان بگذارد را به سایرین بقبولاند. همچنین فرایند را به گونه ای جلو ببرد که دیگران نیز در آن دخیل باشد تا از این طریق انگیزه آنها برای مشارکت در کار بالا رود. بدیهی است که انگیزه های مالی نیز در این میان بی تاثیر نخواهند بود. د) درک درست از ماهیت برنامه ریزی استراتژیک: مدیر ارشد باید درک درستی از ماهیت فرایند برنامه ریزی استراتژیک در سازمان داشته باشد در غیر این صورت باتوجه به اینکه قدرت وی در سازمان از همه بالاتر است و از طرفی این مقوله برای وی بسیار حائز اهمیت است فرایند برنامه ریزی را به بیراهه می‌کشاند. به عنوان مثال در بعضی از موارد بررسی شده مدیر ارشد سازمان علاقه زیادی به تمرکز بر روی جزئیات و موضوعهای غیر استراتژیک در سازمان داشته و این در بسیاری از موارد به خارج شدن فرایند از مسیر صحیح و توجه زمان بر به مسایل بی اهمیت منجر شده است. ث) تخصیص منابع

کافی: مدیر ارشد سازمان باید منابع و امکانات لازم اعم از مالی و غیرمالی را برای پیشبرد فرایند در اختیار سازمان و اعضای آن قرار دهد بدین معنی که بودجه و امکانات لازم و کافی و پرسنل لازم از بخشهای مختلف در اختیار مسئولان مربوطه قرار گیرد. (چ) اطمینان از فهم و اجرای درست فرایند: مدیر ارشد همواره باید در انجام چگونگی پیشرفت فرایند قرار داشته باشد و در صورت لزوم اقدامات لازم را برای اصلاح آن انجام دهد بدیهی است که برای موثر بودن این اقدام مدیر ارشد ابتدا باید خود درک درستی از فرایند داشته باشد. فرهنگ و تجربه سازمان: فرهنگ سازمان یکی از بسترهای مهم اجرای برنامه استراتژیک است و لذا باید پیش از شروع فرایند تدوین برنامه به مشخصه‌های مهمی از فرهنگ سازمان توجه شود. در ارتباط با فرهنگ سازمان مسائل زیر قابل توجه است: (الف) مشارکت پذیری و مشارکت جویی: فرایند برنامه ریزی استراتژیک نیازمند همفکری و اتفاق نظر مدیران و بدنه سازمان است. بدون وجود یک عزم مشترک برای تحول معمولاً فرایند تحول استراتژیک در سازمان با شکست مواجه می شود. لذا باید فرایند برنامه ریزی استراتژیک مرتباً بر جلب مشارکت لایه های مختلف سازمان در این فرایند تاکید کند. این اتفاق زمانی به صورت موثر در سازمان رخ می دهد که فرهنگ سازمان قابلیت مشارکت پذیری را داشته باشد و افراد لایه های مختلف براساس ارزشهای سازمان قدرت ارائه نظر و انتقاد را داشته باشند. در غیر این صورت و در صورت حاکم بودن یک فرهنگ آمرانه در سازمان مشارکت به امری صوری تبدیل شده و در نتیجه کیفیت استراتژی ها و اجرای برنامه های استراتژیک دچار افت خواهد شد. (ب) تجربه طراحی اجرا و کنترل در برنامه ریزی: برنامه ریزی استراتژیک نیز مشابه دیگر انواع برنامه ریزی است با این تفاوت که حوزه شمول دامنه تاثیر و افق زمانی آن گسترده تر از انواع دیگر است. سازمانی که می خواهد یک برنامه موفق استراتژیک را طراحی و اجرا کند باید آمادگی و مهارت کافی در زمینه طراحی و اجرای موفق یک برنامه کوتاه مدت تر را داشته باشد. با توجه به اینکه خبرگی در زمینه برنامه ریزی یک نوع یادگیری در سازمان است و با کسب تجربه به دست می آید لازم است ابتدا سازمان خود را درگیر در یک فرایند برنامه ریزی کوتاه مدت تر و با دامنه تاثیر کم تر قرار داده و مهارتهای لازم را در این رابطه کسب کند در غیر این صورت و بدون داشتن چنین مهارت طراحی و اجرای یک برنامه استراتژیک که بسیار وسیع و پیچیده است برای سازمان بسیار مشکل خواهد بود. بررسی نمونه ها نشان می دهد که در سازمانهایی که مدیران و فرهنگ آنها مهارت زیادی در برنامه ریزی و مدیریت برنامه ها ندارد فرایند تدوین برنامه استراتژیک نیز دچار افت و خیزهای متناوب شده و امکان دستیابی به یک برنامه هماهنگ و با کیفیت کاهش می یابد. (پ) آمادگی تحول: اجرای برنامه استراتژیک سازمان را با چالشهای جدی مواجه می کند که رفع آنها نیازمند صرف منابع وسیعی (پول زمان انرژی...) از سوی سازمان است. سازمانها به دلایل مختلف ممکن است آمادگی چندانی برای تخصیص این منابع و یا عزم کافی برای تحول را نداشته باشند. در این صورت فرایند برنامه ریزی استراتژیک عملاً به یک ابزار تزئینی تبدیل می شود که خروجیهای آن در مقطع عمل اثربخشی چندانی نخواهد داشت. برنامه ریزی و سازماندهی پروژه: فرایند برنامه ریزی استراتژیک یک پروژه سنگین و جدی برای سازمان است که لازم است سازماندهی مناسبی برای آن صورت گیرد. در این رابطه موارد زیر از نمونه های بررسی شده به دست آمده است: (الف) طراحی سازمان پروژه: سازمان موفق برای پروژه برنامه ریزی استراتژیک از چهار جزء اصلی تشکیل می شود. (۱) کمیته راهبری: که از مدیران ارشد سازمان تشکیل می شود و موظف است به طور مرتب و با صرف وقت کافی در تمامی مراحل فرایند حضور موثر داشته ایده های خود را بیان کرده و تصمیمات لازم را اتخاذ کند. این کمیته را نباید در حد یک کمیته اداری برای مدیریت پروژه به حساب آورد بلکه کمیته راهبری ستون فقرات فرایند را تشکیل می دهد و بخش عمده ایده ها و تحلیلهای پروژه از دل این نهاد بیرون می آید. (۲) کمیته های بخشی: در قسمتهای مختلف سازمان برای جلب مشارکت افراد بخشهای مختلف و انتقال دیدگاههای کمیته راهبری و این افراد به یکدیگر تشکیل می شود. (۳) بازوی پشتیبانی کارشناسی پروژه: فرایند ممکن است نیازمند جمع آوری اطلاعات و یا تحلیلهای کارشناسی باشد. لذا لازم است یک بازوی کارشناسی که معمولاً مسئولیت آن با واحد طرح و برنامه

سازمان است تشکیل شده و پروژه را از این لحاظ پشتیبانی کند. (۴) مشاور یا تسهیل گر بیرونی: مشاور به عنوان یکی از اجزای فرایند می تواند نقش تسهیل کننده موثری را ایفا کند. به شرطی که درک درستی از نقش و وظایف او وجود داشته باشد. اشتباه رایجی که در این مورد به چشم می خورد انتظار انجام تمام وظایف فرایند برنامه ریزی استراتژیک توسط مشاور است. سازمانهایی که این گونه می اندیشند انتظار دارند که چشم انداز آتی استراتژی ها و برنامه های سازمان از جانب مشاور به آنها پیشنهاد شود. در صورتی که مشاوران در بهترین حالت در قالب و ساختار فرایند برنامه ریزی استراتژیک تخصص دارند و می توانند ذهنیت مدیران را برای شکل گیری استراتژی هدایت کنند. متأسفانه به دلیل کم بودن حجم پروژه های برنامه ریزی استراتژیک در ایران مشاوران امکان تمرکز در یک صنعت و کسب اطلاع دقیق از ماهیت صنعت و موضوعهای رقابتی آن ندارند و این وظیفه سازمان است که مسئولیت محتوای (CONTENT) فرایند را برعهده گیرد. در مجموع نویسندگان وظایف مشاور را در فرایند شامل موارد زیر می دانند: آموزش کارفرما تسهیل و شکل دهی فرایند ارائه تحلیلهای کلیدی هدایت جمع آوری و جمع بندی اطلاعات و منتقل کننده تجارب سازمانهای دیگر. ب - انتخاب مقطع زمانی و مدت فرایند تدوین استراتژی: انتخاب مقطع زمانی و مدت فرایند تدوین استراتژی از اهمیت خاصی برخوردار است. مقطع زمانی مناسب: برنامه استراتژیک باید در زمانی آغاز شود که سازمان به نوعی آرامش ذهنی دست یافته باشد. در صورتی که اجرای این فرایند مصادف با بحرانهای جدی مثل بحرانهای مالی یا تولید شود معمولاً اولین برنامه ای که سازمان توجه خود را به آن از دست می دهد فرایند برنامه ریزی استراتژیک است. به این لحاظ باید دقت کافی در مورد سنجش شرایط سازمان به عمل آید. پ - طول مناسب برای فرایند تدوین برنامه: اگر فرایند برنامه ریزی استراتژیک طولانی شود این امر باعث خسته شدن نیروها. از دست رفتن اعتبار اطلاعات و تحلیلهای قبلی و یکنواخت شدن اثرات برنامه می شود. لذا تا جای ممکن باید سعی شود تا فرایند برنامه ریزی استراتژیک کوتاه و فشرده انجام شود. البته اگر از زاویه دیگری به مسئله نگاه شود افزایش زمان فرایند برنامه ریزی باعث می شود تا آمادگی سازمان برای درک استراتژی ها و تغییر در مدل ذهنی افراد افزایش یابد. لذا می توان گفت مدت زمان بهینه برای فرایند تدوین و تصویب برنامه استراتژیک باید در یک بده - بستان منطقی بین این دو پارامتر شکل گیرد. همسویی نظامهای مدیریتی و عملیات: مدیریت استراتژیک الگویی برای نگاه به پدیده ها و اداره سازمان برای حصول چشم اندازها ارائه می دهد. بدیهی است که نظامها و زیرساختهای سازمان در پیشبرد این الگو نقشی اساسی برعهده دارند. یکی از عواملی که در اکثر متون تخصصی مدیریت استراتژیک بر ضرورت آن تاکید شده است همسویی نظامهای سازمان با استراتژی هاست. در واقع با ترسیم نقشه پیشبرد هر استراتژی برنامه های عملیاتی مرتبط با آن طرح می گردد. اما برای اینکه این خطوط راهنما در تمامی جوانب عملی شود. نیاز به همسویی تمام اهرمها از جمله نظامهای پشتیبان است. مهمترین این نظامها که سازمانهای موفق نسبت به بازبینی و یکپارچگی آنها برای تحقق استراتژی ها اقدام کرده اند به شرح زیرند: - نظام بودجه ریزی و ارزیابی عملکرد؛ - نظام پاداش و جبران خدمات؛ - نظام ارتقا و ترفیع سازمانی؛ - نظام توسعه منابع انسانی. نتیجه گیریمده ترین نتایج حاصل از تحقیق در بخش چهارم مقاله تحت عنوان «عوامل کلیدی موفقیت و چالشهای متداول» ذکر گردیده است لکن انجام این تحقیق آموزه های بسیاری را فراروی نگارندگان آورده است. از آن جمله ظرائف جمع آوری و تسهیم اطلاعات بین سازمانهای مختلف و بخشهای کلیدی در تحلیل مستندات طرحهای استراتژیک هستند. ما بر این باوریم که مفاهیم مدیریتی و ابزارهای مرتبط شان اگرچه در تجارت سازمانهای ایرانی به دلایل متعدد از جمله شرایط محیطی دچار انحراف و تغییر کارکرد شده اند لکن باز هم این مفاهیم می توانند طی تجارب پیوسته راهگشای اندیشه های نو برای مدیران سازمان گردند. آنچه می تواند بر این روند تاثیر مثبت بگذارد به کارگیری و تسهیم تجارب بین سازمانها و تحلیل نمونه های اجرای پروژه ها در سایر کشورهاست و هرچه متخصصان شامل مدیران میانی و مشاوران نسبت به مفاهیم تخصصی و شیوه های به کارگیری ابزارهای مدیریتی وقوف بیشتری داشته باشند حضور ایشان اثربخش تر است و در عمل سازمان با بازخوردهای منتج از تجارت موفق گامهای استوارتری در

راه تجارب مجدد بر خواهد داشت. منابع و ماخذ: ۱- گزارش و طرحهای مدیریت استراتژیک شرکتهای موردبررسی
 ۲- DOC COLLIER, HOW TO IMPLEMENT STRATEGIC PLANS, THE JOURNAL OF BUSINESS STRATEGY, ۱۹۹۸.۳ - MICHAEL BEER, RUSSELL A. EISENSTAT, THE SILENT KILLERS OF STRATEGY IMPLEMENTATION AND LEARNING, SLOAN MANAGEMENT REVIEW, ۲۰۰۰.۴ - YVAN ALLAIRE, MICHAELA FIRSIROTU, HOW TO IMPLEMENT RADICAL STRATEGIES IN LARGE ORGANIZATIONS, SLOAN MANAGEMENT REVIEW, ۱۹۸۵.۵ - ALAN MEEKINGS, JONN DRANS FIELD AND JULES GODDARD, IMPLEMENTING STRATEGIC INTENT: THE POWER OF AN EFFECTIVE BUSINESS MANAGEMENT PROCESS, BUSINESS STRATEGY REVIEW, ۱۹۹۴.۶ - WILLY A. SUSSLAND, CONNECTING THE PLANNERS AND DOERS, QUALITY PROGRESS, ۲۰۰۲.۷ - DAVIS FOGG, TEAM - BASED STRATEGIC PLANNING, AMACOM, ۱۹۹۴.۸ - DAVILLA, ROBERT KAPLAN ROBERT SIMONS, CONTRIBUTORS ANTONION, PERFORMANCE MEASUREMENT & CONTROL SYSTEMS FOR IMPLEMENTING STRATEGY, PRENTICE HALL, ۲۰۰۰

حسین اکبری: کارشناس ارشد مهندسی صنایع - دانشگاه تهران & مدیرعامل گروه پژوهشی صنعتی آریانا حامد قدوسی: کارشناس ارشد مدیریت اجرایی MBA - دانشگاه صنعتی شریف مشاور مدیریت و عضو همکار گروه پژوهشی صنعتی آریانا مجتبی اسدی: کارشناس ارشد مهندسی صنایع - دانشگاه صنعتی شریف رئیس هیات مدیره گروه پژوهشی صنعتی آریانا حمیدرضا نورعلیزاده: کارشناس ارشد سیستم های اقتصادی عضو همکار گروه پژوهشی صنعتی آریانا* تدبیر

تحلیلی تطبیقی از قیام امام حسین (ع) و قیام امام خمینی

ندا طباطبایی - استاد دانشگاه اشاره: تاریخ زندگی بشر حاکی از آن است که هر هنگام که جوامع را نابسامانی فرهنگی واجتماعی فراگرفته است پیامبران و مصلحان به دستور خداوند در جهت هدایت مردم و نجات و اصلاح جامعه اهتمام ورزیده‌اند. اسلام به عنوان کامل‌ترین دین الهی بر محمد (ص) نازل شد تا هم جامعه زمان وی اصلاح گردد و هم حاوی اصول دستورهای باشد که برای آحاد بشر قابل اجرا در هر زمان پس از وی باشد و موجب هدایت و نجات جامعه گردد. در نوشته حاضر سعی بر آن است تا در یک بررسی تطبیقی از دیدگاه جامعه‌شناسی، تاریخی نشان دهیم که علت اساسی قیام امام حسین (ع) تداوم و تجدید اسلام پیامبر (ص) است و قیام امام خمینی (ره) نیز با الهام از قیام امام حسین (ع) و در جهت تحقق اهداف آن به وقوع پیوسته است. امام خمینی (ره) خود نیز فرموده‌اند: "انقلاب اسلامی ایران پرتوی از عاشورا و انقلاب عظیم الهی آن است." فرض اساسی ما در این پژوهش این است که هر دوی این قیام‌ها با عنایت از دستورهای کلی اسلام درباره اصلاح و تغییر جامعه به وقوع پیوسته‌اند و این دستورها برای همه زمان‌ها قابل پیروی و تطبیق است. در این بررسی ما از روشی که توماس اسپرینگن در کتاب "فهم نظریه‌های سیاسی" (۱) پیشنهاد کرده است بهره برده‌ایم و بنابراین در بخش اول از دیدگاه جامعه‌شناسی - تاریخی آسیب‌های جامعه اسلامی را در زمان هر یک از دو رهبر بزرگ الهی مورد بررسی قرار می‌گیرد و در بخش دوم به راه‌های اصلاح و شیوه‌هایی که این دو رهبر برای درمان آسیب‌ها و اصلاح جامعه پیشنهاد می‌کنند اشاره شده است. آسیب‌های جامعه اسلامی در زمان قیام امام حسین (ع) و امام خمینی (ره) هر مصلحی با توجه به تصویری که از وضع مطلوب جامعه دارد بر وضع موجود جامعه زمان خویش ایرادات و اشکالاتی وارد می‌داند و به نواقص و امراض خاصی در آن جامعه اشاره می‌کند و اینک به اختصار به آسیب‌ها و ایرادات عمده جامعه

اسلامی در زمان قیام امام حسین (ع) و قیام امام خمینی (ره) اشاره می‌شود. الگوی مطلوب جامعه در این نوشته جامعه اسلامی زمان پیغمبر (ص) در نظر گرفته شده است. ۱- آسیب‌های اعتقادی و مذهب‌پررسی نحله‌های فکری و اندیشه‌های دینی نشان می‌دهد که مهمترین علل انحطاط و سقوط جامعه اسلامی بعد از رحلت حضرت رسول (ص) برداشت نادرست از دین و فهم غلط معارف اسلامی بوده است. عواملی که به بروز کژاندیشی‌ها و گرایش‌های قبیله‌ای منتهی گردید موجباتی را فراهم آورد تا کسانی که به مصادر خلافت دست می‌یافتند دین را وسیله توجیه حکومت و اهداف فردی و قومی خویش قرار دهند و جامعه اسلامی را برای مدت طولانی از منادیان واقعی توحید و اندیشه‌های اصیل مکتب اسلام به دور نگهدارند. تحقق چنین امری وقتی میسر گردید که افرادی همچون علی (ع)، سلمان فارسی، عمار یاسر و ابوذر غفاری کنار گذاشته شدند و افرادی همانند کعب الاحبار یهودی و ابوحریره ادعای مسلمانی کردند و مفتی اعظم جامعه اسلامی گشتند و حکم بر تکفیر و تسفیق افرادی چون صحابه نستوه رسول الله (ص)، ابوذر غفاری دادند و با جعل احادیث و تفاسیر وارونه سعی کردند تا اذهان مردم را نسبت به حقیقت دین و سیره پیامبر (ص) مغشوش نمایند. علاوه بر علمای درباری فرصت‌طلبان و زراندوزانی چون طلحه و زبیر برای حفظ منافع مادی و اقتصادی خویش علی (ع) را متهم به کفر می‌نمودند و مقدس مابانی چون خوارج نهروان با تاویل آیات خدا بر علی (ع) شمشیر می‌کشیدند و همه اینها نشانگر این است که در آن زمان قشر عظیمی از مردم مسلمان در درک حقیقت دین و فهم معارف اسلامی با مشکل روبرو بوده‌اند و در چنین شرایطی بنی‌امیه حاکمیت در جامعه اسلامی را به دست می‌گیرند و برای توجیه حکومت خود به ترویج نوعی اندیشه تقدیری و جبر گرایانه می‌پردازند. اندیشه‌ای که احساس هر گونه مسئولیت اجتماعی را از انسان سلب می‌کرد و چون با استناد به نام خدا و اراده الهی صورت فریبنده‌ای داشت در ظاهر صحیح به نظر می‌آمد و در آستانه قیام امام حسین (ع) که با القائات علمای درباری و احادیث جعل پرورش یافته بودند به راحتی می‌پذیرفتند که اگر علی (ع) شکست خورد خدا نمی‌خواسته تا او بر مسند حکومت باقی بماند و اگر حزب اموی زمام امور مسلمین را در دست دارد خدا چنین موهبتی به آنان عطا کرده است و بنابراین هر گونه اعتراض و انتقاد بر علیه وضع موجود و حکومت اموی انتقاد و اعتراض بر قدرت و مشیت الهی است. در این زمان دین در امور فردی و عبادی خلاصه می‌گردد و بر صورت ظاهر جمعه و جماعات بیش از هر چیز دیگر تاکید می‌شود و بینش و روحیه مذهبی در میان اکثر قریب به اتفاق مردم به گونه‌ای مسموم و فلج شده است که نه تنها عاملی برای اصلاح و سازندگی جامعه به حساب نمی‌آید بلکه موجبات سکوت و تسلیم رانیز فراهم می‌سازد و صبر و سکوت تخدیر کننده‌ای را بر سرتاسر شبه جزیره عرب مستولی می‌گرداند. چنین اعتقادی مطلوب امام حسین (ع) نیست و امام باقیام خود تاکید بر این امر که می‌خواهند به اصلاح امت پیامبر (ص) و احیای سیره محمد (ص) و علی (ع) بپردازند اولین اعتراض را بر اندیشه دینی رایج در جامعه زمان خود روا می‌دارند. قبل از قیام امام خمینی (ره) هم ملاحظه می‌شود که جامعه در زمینه عقاید الهی و مذهبی دچار آسیب‌های جدی است. برداشت‌های دینی رایج به گونه‌ای است که دین به هیچ یک از امور سیاسی، اجتماعی و فرهنگی جامعه کاری ندارد و فقط امری است که به برخی از عبادات و اعمال فردی ختم می‌گردد و چنین برداشتی از دین همواره مطلوب طبقات حاکم بر جامعه بوده است و به وسیله حکومت‌های باطل در میان مردم رواج یافته است. در آستانه قیام ایشان با توجه به وابستگی جامعه به جوامع بیگانه شرق و غرب مسئله جدایی دین از امور سیاسی و اجتماعی شدت یافت و با توجه به خود باختگی و الگو قرار گرفتن جوامع غربی برای حکومت و زمامداران امور چهره جدیدتری به خود گرفت. به نظر امام خمینی (ره) جامعه اسلامی از صدر اسلام به این آسیب دچار بوده است و این مسئله در دوره اخیر به اوج خود رسیده است چنانچه می‌فرماید: «این یک نقشه شیطانی بوده است که از زمان بنی‌امیه و بنی‌عباس طرح ریزی شده است و بعد از آن هم هر حکومتی که آمده است تائید این امر را کرده است و اخیراً هم که راه شرق و غرب به دولت‌های اسلامی باز شده این امر در اوج خودش قرار گرفت که اسلام یک مسئله شخصی بین بنده و خداست و سیاست از اسلام جداست و نباید مسلمان در سیاست دخالت کند و نباید روحانیون وارد سیاست بشوند.» (۲) رواج اندیشه جدایی دین از سیاست به دلیل اینکه هر گونه مسئولیت اعتقادی

اجتماعی را از افراد سلب می‌کرد باروحیه تسامح و راحت طلبی نیز سازگاری داشت و بسیاری از افراد برای حفظ منافع شخصی خود از هرگونه اندیشه‌ای که به تغییر وضع موجود منتهی گردد احتراز می‌کردند و لذا نقشه‌های شیطنانی حکومت از یکسو و تسامح و راحت طلبی از سوی دیگر موجب شد تا اعتقادات دینی نقش موثری در اعمال اجتماعی - سیاسی مردم نداشته باشند و از قیام برای خدا در جامعه اسلامی غفلت گردد. امام خمینی (ره) در این زمینه می‌فرماید: "خودخواهی و ترک قیام برای خدا ما را به روزگار سیاه رساند و همه جهانیان را بر ما چیره کرده و کشورهای اسلامی را زیر نفوذ دیگران در آورد." (۳) - آسیب‌های سیاسی و اجتماعی جامعه اسلامی بعد از رحلت پیامبر (ص) از نظر سیاسی و اجتماعی معیارها و ضوابط اسلامی تحت الشعاع ارزش‌های قومی و نژادی قرار می‌گیرد و مهاجر بر انصار و قریش بر غیر قریش ترجیح داده می‌شود و به لیاقت و شایستگی افراد در تصاحب مناصب سیاسی و اجتماعی عنایتی نمی‌شود. امام حسین (ع) اینک وارث جامعه‌ای است که بعد از پیامبر بسیاری از ارزش‌های دوران جاهلیت در آن نضج گرفته است بنی‌امیه آن چنان بر جان و مال مردم مسلط شده است که خود را آقاوارباب و مردم را بنده و نوکر خود قلمداد می‌کنند. عرب را بر عجم ترجیح می‌دهند و روحیه برابری و برادری را در جامعه زایل می‌نمایند، روشنفکران و اهل بصیرت را از بین می‌برند. معاویه علی‌رغم اینکه خلفای قبل از او زندگی ساده‌ای داشته‌اند یک حکومت سلطنتی پر از تجملات ایجاد کرده است و به پیروی از دوران جاهلیت که بعد از مرگ شیخ قبیله به حکم وراثت فرزندش جای او را می‌گرفت تصمیم می‌گیرد تا حاکمیت اسلامی را برای خاندان بنی‌امیه موروثی گرداند و به خلاف سیره پیامبر (ص) و خلافی بعد از او پسرش یزید را که هیچ‌گونه لیاقت و شایستگی نداشت به جانشینی خود منصوب کند و به این ترتیب تخطی از معیارهای سیاسی و اجتماعی اسلامی و احیای ارزش‌های جاهلی و نژادی بود که "زاممداری از قریش به مداخله تیره اموی و زمامداری اموی به سلطنت موروثی و سلطنت موروثی به استبداد مطلق کشیده شد." (۴) امام خمینی (ره) یکی از دیرپاترین آسیب‌های جامعه اسلامی را "عدم تشکیل حکومت حق" می‌داند و در زمانی قیام خود را آغاز می‌کند که جامعه تحت سلطه یک حکومت فاسد شاهنشاهی قرار گرفته است که جز منافع فردی و خانوادگی خود هیچ معیار دیگری را نمی‌شناسد و حتی برای ارضای نفسانیات خود حاضر است سلطه بیگانگان را نیز بر سر مردم مسلمان گسترش دهد. مردم در این حکومت هیچ نقشی ندارند و حق و حقوق محرومان جامعه پایمال می‌گردد و افراد روشنفکر و با بصیرت نیز مورد هتک و آزار قرار می‌گیرند و هیچ‌یک از ضوابط و معیارهای اسلامی بر امور سیاسی و اجتماعی جامعه حاکم نیست و همه امور جامعه در خدمت نفسانیات طبقه حاکم قرار گرفته است. در نظر امام خمینی (ره) غلبه حکومت باطل یک آسیب اساسی است و از این رو درباره غلبه رضاخان می‌فرماید: "قیام برای شخص است که یک نفر مازندران بی‌سواد را بر یک گروه چند میلیونی چیره می‌کند که حرث و نسل آنها را دستخوش شهوات خود کند." (۵) - ۳ - آسیب‌های اقتصادی و غارت بیت‌المال در جامعه اسلامی پیامبر با توجه به اصول و موازنه‌هایی که بر مالکیت و نظام اقتصادی حاکم شد ثروتمندان و اشراف نمی‌توانستند به استثمار و تکاثر ثروت پردازند و عدالت اجتماعی و اقتصادی از عمده‌ترین اصول جامعه اسلامی به شمار می‌آمد. اما اینک امام حسین (ع) پس از پنجاه سال که از رحلت پیامبر می‌گذرد با یک جامعه کاملاً نابرابر مواجه است که در آن از یکسو قریش و وابستگان خلافت بویژه بنی‌امیه به ثروت‌های کلان دست یافته‌اند و از سوی دیگر اکثر آحاد مردم جامعه در فقر و محرومیت به سر می‌برند. جنگ‌هایی که بین سپاه اسلام و دو امپراتور بزرگ ایران و روم چند سال بعد از رحلت پیامبر به وقوع پیوست غنایم و اموال فراوانی را نصیب حکومت اسلامی ساخت و اما این غنایم با رعایت رتبه‌ها و امتیازاتی خاص نظیر سبقت در اسلام بین مسلمانان تقسیم شد و زمین‌ها نیز به تملک سربازان فاتح درآمد. اکثر این گروه که به ثروت‌های کلان دست می‌یافتند از قبیله قریش بودند که از دوران جاهلیت به بازرگانی و تجارت آگاهی داشتند و همین که در نظام اسلامی اموال و ثروت بیشتری نصیب آنان گردید شیوه زندگی پیشین خود را از سر گرفتند و روحیه مال‌اندوزی و جمع‌ثروت در آنها زنده شد به این ترتیب نوعی از اشرافیت معنوی (نظیر سبقت در اسلام) معیاری شد برای کسب ثروت و مال بیشتر و ایجاد اشرافیت مادی و پس از آن طبقه جدیدی از ثروتمندان و اشراف با رنگ و لعاب

اسلامی در جامعه به وجود آمده و به دنبال آن اصل عدالت اجتماعی و موازنه‌های اقتصادی اسلام در معرض تهدید و نابودی قرار گرفت. (۶) قریش و بویژه بنی‌امیه هنگامی که توانستند نفوذ و قدرت بیشتری در دستگاه خلافت اسلامی به دست آورند تحت عنوان "جبه" و "جایزه" به چپاول و غارت بیت‌المال پرداختند. افرادی همانند طلحه دو بیست هزار درهم وزیر ششصد هزار درهم از دستگاه خلافت اسلامی دریافت نمودند. اینک طبقه‌ای مقتدر و ثروتمند در جامعه اسلامی به وجود آمده بود بین امویان و وابستگان آنها که دارای ثروت‌های فراوان بودند از یکسو و اکثر مردم که در فقر و محرومیت به سر می‌بردند از سوی دیگر شکافی عظیم پیدا گشت و با این سیطره مالی و سیاسی بود که حزب اموی به تطمیع و خرید افرادی ذی نفوذ پرداخت و معاویه بنی‌کاخ سبز" را در منطقه شام ایجاد کرد و به قدرت خود تحکیم بخشید. تصاحب و غارت بیت‌المال از مهمترین عواملی بود که حزب اموی در جهت اغفال مردم و تهیه و تجهیز "سپاه شام" از آن استفاده کرد. ایجاد نظام طبقاتی، تبعیض و نابرابری‌های اجتماعی سبب شد تا نظام عقیدتی و اخلاقی جامعه نیز متحول شود و پذیرش معیارها و اصول اقتصادی مکتب اسلام برای مردم میسر نگردد. ثروتمندان که وضع فعلی جامعه را از نظر مادی به نفع خویش می‌دیدند اولین گروهی بودند که در مقابل حکومت علی به مخالفت و آشوب دست زدند و چون دیدند که عدالت و ایجاد نظام اقتصادی اسلام بیش از هر چیز دیگر منافع آنها را تهدید می‌کند و به اردوگاه بنی‌امیه پیوستند و مقدمات شکست خلافت امام را فراهم ساختند. معاویه همانند پادشاهان ایران و روم با تشریفات و تجملات بر مردم حکومت می‌کرد و با سوءاستفاده از بیت‌المال برای استمرار سلطنت اموی و جانشینی یزید و رشوه‌های کلانی می‌پرداختن و گروه‌های زیادی از مردم کوفه را با پول و ثروت فریب می‌داد و به تطمیع آنان پرداخت. از جمله وقتی "مغیره بن شعبه" از طرف معاویه مأموریت یافت تا مردم کوفه را به بیعت با یزید وادار کند مال فراوانی به هواداران حزب اموی در این شهر بخشید و گروهی از مردم کوفه را به سرکردگی پسر خود نزد معاویه فرستاد تا با اعلام طرفداری از ولایت عهدی یزید وراثت سلطنتی امویان را مشروعیتی مردمی بخشند، چون این گروه به دربار حکومت رسیدند معاویه از پسر مغیره پرسید: پدرت دین این مردم را به چند خریده است؟ وی جواب داد: هریک را به سی هزار درهم. (۷) در نتیجه این حقیقت روشن می‌شود که اگر چه عوامل متعدد در سقوط ارزش‌ها و معیارهای اسلامی در جامعه نقش داشته‌اند اما هیچ یک از آنها به اندازه رواج روحیه دنیاطلبی و رغبت به مال‌اندوزی موثر نبوده است به گونه‌ای که امام حسین (ع) در آستانه قیام مقدس خویش ماهیت این مردم را چنین بیان می‌کند: "الناس عبیدالدینا و الدین لعق السنهم یحوظونه مادرت به معائشهم فاذا محصوا بالبلاء اقل الدیانون" (مردم بنده دنیا هستند دین را تا آنجا می‌خواهند که با آن زندگی خود را سروسامان دهند و چون آزمایش شوند دینداران واقعی بسیار کم خواهند بود). یکی از آسیب‌های مهم جامعه در آستانه قیام امام خمینی (ره) فاصله طبقاتی و بهره‌کشی سرمایه‌داران و طبقه ثروتمند جامعه از طبقات محروم و مستضعف می‌باشد. ایجاد هسته‌های سرمایه‌داری در ایران به وسیله نظام شاهنشاهی سبب شد تا وابستگان به دربار و ایادی دست‌نشانده شرکت‌های چند ملیتی با استفاده از پول نفت و فروش منابع طبیعی کشور به ثروت‌های کلان دسترسی پیدا کنند و به این وسیله به چپاول ثروت‌ها و استثمار اقشار ضعیف جامعه پردازند در مقابل این عده محدود اکثر آحاد مردم در شهرها و روستاها در فقر و مسکنت به سر می‌بردند و هر روز به تعداد زاغه‌ها و بیغوله‌های اطراف شهرهای بزرگ افزوده می‌گشت. امام خمینی (ره) با اشاره به تحلیل نظام اقتصادی از سوی دولت‌های بیگانه می‌فرماید: "استعمارگران به دست عمال سیاسی خود که بر مردم مسلط شده‌اند نکات اقتصادی ظالمانه‌ای را تحمیل کرده‌اند و بر اثر آن مردم به دو دسته تقسیم شده‌اند. ظالم و مظلوم. در یک طرف صدها میلیون مسلمان گرسنه و محروم از بهداشت و فرهنگ قرار گرفته است و در طرف دیگر اقلیت‌هایی از افراد ثروتمند و صاحب قدرت سیاسی که عیاش و هرزه‌گرند. مردم گرسنه و محروم کوشش می‌کنند که خود را از ظلم حکام غارتگر نجات دهند تا زندگی بهتری پیدا کنند و این کوشش ادامه دارد، لکن اقلیت‌های حاکم و دستگاه‌های حکومتی جابرمانع آنهاست. ما وظیفه داریم مردم مظلوم و محروم را نجات دهیم. پیشتیبان مظلومین و دشمن ظالم باشیم." (۸) و تاریخ انقلاب اسلامی به خوبی نشان می‌دهد که

محرورین و مستضعفین که از این آسیب ویرانگر (تسلط و بهره‌کشی اغنیا از فقرا) به شدت رنج می‌بردند اولین اقشاری بودند که به ندای امام خمینی (ره) لبیک گفتند و به کمک نهضت اسلامی شتافتند. ۴- آسیب‌های فرهنگی و اخلاقی در زمان حیات پیامبر (ص) خصلت‌های پست فرهنگ بدوی و قبیل‌های از جامعه محو شد و کینه‌توزی به برادری مبدل گشت. بی‌بندوباری‌های اخلاقی از بین رفت و زنان که موجوداتی پست به شمار می‌آمدند در جامعه مسلمین از مرتبه والایی برخوردار شدند و شخص پیامبر به دختر خویش مباحات می‌کرد. اسلام به جامعه بشری و بویژه اعراب که در غرقاب فساد و تباهی به سر می‌بردند شخصیت و هویت انسانی داد و با ارزش‌های متعالی از عرب عصر جاهلیت جامعه‌ای ساخت که ایمان به خدا، عدالت اجتماعی و برابری و آزادی انسان از سلطه دیگران مهمترین ویژگی‌های آن به شمار می‌آمد. با گسترش همین معیارها بود که دین الهی توانست در درون انسان‌ها و همچنین در محیط اجتماعی آنان تحول ایجاد کند و از یک طرف قبایل پراکنده عرب را متحد سازد و با ایجاد یک حکومت مرکزی در مقابل دو امپراتور روم و ایران بایستد و از طرف دیگر جذبه و کشش درونی و فطری انسان‌ها را برانگیزد و از مناطق دور و نزدیک انسان‌ها را گروه گروه به سوی اسلام حقیقی فراخواند. اما بعد از رحلت رسول اکرم با بروز فرهنگ بدوی و هواهای نفسانی مجدداً روحیه برتری جویی و مال‌اندوزی و راحت طلبی بر جامعه اسلامی مستولی شد و هنگامی که بنی‌امیه بر شبه جزیره عرب حاکمیت یافتند به تدریج ارزش‌ها و اصول اخلاقی اسلام از جامعه حذف می‌شد و قیام امام حسین (ع) وقتی آغاز می‌شد که امویان آشکارا وبدون هیچ ملاحظه‌ای به هتک حرمت‌های الهی می‌پرداختند و روحیات و اخلاق اعراب دوران جاهلیت را احیا می‌کردند و روحیه تملق و ذلت را در بین مردم گسترش می‌دادند. معاویه برای اینکه بتواند از فردی همانند زیاد بن ابیه در حاکمیت خود استفاده کند مجلسی برپا می‌کند و در انظار مسلمین او را برادر نسبی خود می‌خواند و یزید در حضور مردم به میگساری می‌پردازد و فسق و فجور را در بین مردم رواج می‌دهد و در هنگامی که در کربلا- فرزندان رسول خدا را به شهادت می‌رساند و خاندان نبوت را به اسارت می‌کشاند و کینه‌توزی بدوی و قبیل‌های خود را در نعره‌ای جاهلانه نمایان می‌سازد که ای کاش آنان که از قبیله من (بنی‌امیه) در جنگ با محمد به قتل رسیده‌اند می‌بودند و آگاه می‌شدند که چگونه انتقام آنها را از بنی‌هاشم گرفتم. شرایط اخلاقی و فرهنگی جامعه در آستانه قیام امام خمینی (ره) نیز به گونه‌ای بود که هیچ تناسب با ضوابط و اصول اخلاقی اسلام نداشت. حکومت فاسد و وابسته شاهنشاهی با توجه به نوعی از خودباختگی فرهنگی و فرنگی مابی که دچار آن شده بود در تخریب ارزش‌های اخلاقی و فرهنگی جامعه از هیچ گونه تلاشی مضایقه نمی‌کرد و جامعه را لهو و لعب و هرزگی‌ها فرا گرفته بود. (۹) جوانان مسلمان از اخلاق اسلامی تهی می‌گشتند و به مراکز فساد کشانده می‌شدند زن به گونه‌ای جدید ملعبه‌ای بود برای بازیگران صحنه‌های تجارت و اشاعه فساد در جامعه. روحیه ذلت و سلطه‌پذیری و بی‌تفاوتی در جوانان تقویت می‌شد و به انحاء مختلف زمینه‌هایی فراهم می‌شد تا نیروی انسانی از بین برود و جوان‌های ما تلف شوند. امام خمینی (ره) این را یک آسیب اساسی می‌داند و می‌فرماید: "اینها نیروهای انسانی ما را خراب کردند نگذاشتند رشد کنند، خرابی‌های مادی جبرانش آسان‌تر از خرابی‌های معنوی است، اینها نیروهای انسانی را از بین بردند." (۱۰) پی‌نوشتها: ۱- اسپریگن، توماس "فهم نظریات سیاسی" ترجمه فرهنگ رجایی، انتشارات آگاه، چاپ اول ۱۳۶۵-۲ اورعی، غلامرضا، اندیشه امام خمینی (ره) درباره تغییر جامعه، موسسه انتشاراتی سوره تهران، ۱۳۷۳، به نقل از صحیفه نور جلد شانزدهم، صفحه ۲۳۲-۳ امام خمینی (ره)، صحیفه نور، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، چاپ اول، جلد اول، ص ۱۶۵-۴ شهیدی، سید جعفر، قیام حسینی (ع)، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، تهران، چاپ دوازدهم، ۱۳۶۷-۵ امام خمینی (ره)، صحیفه نور، جلد اول، ص ۳-۴-۶ شهیدی، سید جعفر، همان ص ۴۶-۵۲ و ص ۸۵-۷ پیشین-۸ امام خمینی (ره) ولایت فقیه، انتشارات امیرکبیر تهران، ۱۳۶۰ (افست نسخه نجف) ص ۴۳ و ۴۲-۹ شهیدی، سید جعفر همان ص ۳۳-۴۶-۱۰ امام خمینی (ره)، صحیفه نور، جلد هفتم ص <http://noorportal.net/951/1198/1222/7422.aspx>

دکتر مهرداد گودرزوند چگینی

چکیده: توسعه و بالندگی هر جامعه‌ای در نتیجه برنامه ریزی توسعه و تدوین استراتژیهای توسعه پایدار است. توسعه به مفهوم تحول کیفی، گذار از دوره‌ای به دوره‌ای دیگر مستلزم ایجاد تغییر همه جانبه در ابعاد اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و... است. توسعه، فرایندی در هم تنیده و دارای ابعاد گوناگون اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی است و به معنای فراهم شدن زمینه‌های لازم برای پیدایی ظرفیت‌ها و قابلیت‌های عناصر مختلف در اجتماع و میدان یافتن آنها برای دستیابی به پیشرفت و افزایش تواناییهای کمی و کیفی در بطن جامعه و حکومت است که علاوه بر عقلانیت ابزاری هابرماس، عقلانیت فرهنگی و عقلانیت ارتباطی را نیز در بر می‌گیرد. (هابرماس، ۱۳۷۲) توسعه برخلاف انقلاب که می‌تواند به یکباره اتفاق بیفتد با فرایند و در یک دوره زمانی می‌تواند رخ دهد. این مقاله براساس مفاهیم توسعه پایدار، فرایند توسعه را در دو کشور هند و ژاپن مورد مقایسه قرار می‌دهد. مقدمه توسعه نیازمند برنامه ریزی قوی و متناسب با شرایط و موقعیت هر کشوری بایستی انجام شود، تا تحقق یابد. تودارو بر این باور است که توسعه را باید جریانی چند بعدی دانست که مستلزم تغییرات اساسی در ساخت اجتماعی و از تلقی عامه مردم و نهادهای ملی و نیز تسریع رشد اقتصادی، کاهش نابرابری و ریشه کن کردن فقر مطلق است. توسعه در اصل باید نشان دهد که مجموعه نظام اجتماعی هماهنگ با نیازهای متنوع اساسی و خواسته‌های افراد و گروههای اجتماعی در داخل نظام از حالت نامطلوب زندگی گذشته خارج شده و به سوی وضع یا حالتی از زندگی که از نظر مادی و معنوی بهتر است حرکت می‌کند. (تودارو، ۱۳۷۸) گالبرایت معتقد است: باید توجه داشت که، اصول برنامه ریزی و چگونگی اجرای برنامه‌ها باید به گونه‌ای قطع و یقین منطبق با شرایط ویژه هر کشور و هماهنگ با مرحله رشد اقتصادی آن باشد (جیروند، ۱۳۷۳). بنابراین نمی‌توان توسعه را بدون توجه به شرایط هر کشور و شناخت فرصتها و تهدیدها توجیه کرد. متأسفانه در اکثر کشورهای جهان سوم برنامه‌هایی زیر عنوان: برنامه توسعه وجود دارند که عملاً نمی‌توانند. به توسعه ختم شوند. شاید علت اصلی آن را در فرایند پذیر نبودن برنامه، عدم شناخت کافی و لازم از شرایط اقلیمی و توانمندیهای بالقوه آن، نبود یکپارچگی برنامه‌ها و نداشتن روندی که پایداری توسعه را به همراه داشته باشد، می‌توان یافت. اگر چه عوامل متعدد دیگری نیز می‌توان بر شمرد که از حوصله این مقاله خارج است. در این مقاله تلاش شده است براساس مفاهیم توسعه پایدار، بعد صنعتی شدن از شاخصهای آن، در کشورهای هند و ژاپن مورد بررسی قرار گیرد. این مقایسه از جهت اینکه دو کشور در آغاز شروع برنامه‌های توسعه صنعتی (۱۹۵۰) بعد از جنگ جهانی دوم تقریباً از نظر موقعیت و شرایط و داشتن برنامه در یک سطح قرار داشتند، می‌تواند نوع برنامه و روند رو به رشد و موانع عدم رشد هر یک از دو کشور برای کشورهای هممانند ایران نکته‌های آموزنده‌ای را در جهت طراحی و عملیاتی کردن برنامه‌ها، در بر داشته باشد. مفهوم توسعه پایدار توسعه پایدار عبارت است از توسعه‌ای که نیازهای کنونی جهان را بدون آنکه توانایی نسلهای آتی را در بر آوردن نیازهای خود به مخاطره بیفکند تامین می‌کند. برخی برای توسعه پایدار سه رکن اساسی متصور شده‌اند: پایداری زیست محیطی (اکولوژیکی)، پایداری اقتصادی و پایداری اجتماعی. (Shriberg, ۲۰۰۲) کارآمدی هر سیستمی به لحاظ کردن هر سه بعد پایداری (اکولوژیکی، اقتصاد و اجتماعی) است. دنیایی که مک لوهان، آن را دهکده جهانی و تافلر از آن به عنوان خانه جهانی و پستمن آن را دنیای همراه می‌نامند دنیایی است که دوران دانشمندی در آن پایان پذیرفته و دوران روشمندی و کاوشگری فرا رسیده است. (خنیفر، ۱۳۸۳) اصل عدالت بین نسلی، اصل عدالت اجتماعی (عدالت دوران نسلی)، اصل مسئولیت فرامرزی، اصل وابستگی متقابل انسان و طبیعت، اصل زندگی ملایم در زمین و حفظ تنوع زیستی، اصل مشارکت اثر بخش تمام افراد و گروهها در تصمیم‌گیریهای که زندگی آنها را زیر تاثیر قرار می‌دهد، توجه به فرهنگ و دانش بومی، برابری جنسیتی، صلح و امنیت دسترسی به اطلاعات معتبر را به عنوان اصول فرایند توسعه پایدار معرفی می‌کنند. (Filho, ۲۰۰۰) در جهت گیریهای توسعه، باید

سازمانها را به گونه مجموعه‌ای از نظامهای پیچیده و زنده توصیف کرد که اجزاء آنها در توازن منطقی با یکدیگر قرار دارند و هدفی مشترک را دنبال می‌کنند و فرایندی مشترک با نگرشی پویا و به هم پیوسته دارند. اما متأسفانه آنچه که در برنامه‌های توسعه‌های ملی ایران در دوران اخیر ارائه شده است به نسبت آنچه که دیدگاه قانون اساسی و تفکر اسلامی مطرح می‌کند و نیز در مقایسه با کشورهای که علم فناوری را محور توسعه خود قرار داده اند، تفاوت چشمگیری دیده می‌شود. (مکنون ۱۳۷۶) برنامه‌های توسعه اقتصادی برای جوامع جهان سوم که از اواسط دهه ۱۹۵۰ به این طرف از سوی قدرتهای بزرگ سرمایه داری، به ویژه آمریکا، پیاده شدند در عمل نتوانستند رشد اقتصادی قابل توجهی را در بسیاری از کشورهای مزبور به وجود آورند. (۲۰۰۱، Duffield) کشورهای در حال توسعه برای دستیابی به توسعه پایدار، بایستی بر اساس شرایط و موقعیت جامعه خود برنامه‌ای تدوین کنند که بتواند در یک فرایند مشخص و استفاده از همه ظرفیت‌های ملی با نگرش اقتضایی گام بردارند. با تکیه بر وجود منابع داخلی و یا استفاده از نسخه‌های تجویز شده، بدون توجه به شرایط محیطی، نمی‌توان به توسعه‌ای پایدار دست یافت. رجینالد گرین با بررسی تجربیات و آرزوهای کشورهای کمتر توسعه یافته ۹ عنصر اصلی را استخراج می‌کند که به نظر وی نقش محوری برای دولت ایفا می‌کند. در اینجا به پنج مورد از این عناصر اشاره می‌کنیم: ۱. خود اتکایی فرایند ملی عنصر اول در توسعه است. در اینجا عنصر کلیدی ایدئولوژی است. به طور غالب در کشورهای در حال توسعه این باور خطرناک وجود دارد که بدون سرمایه، نیروی انسانی و تصمیم خارجی نمی‌توان کاری انجام داد. البته این خطر در صرف استفاده از منابع مالی، نیروی متخصص و شناخت و فکر خارجی نیست، بلکه جانشین کردن آن به جای تلاشها و منابع ملی است. سه زمینه کلیدی برای عمل در جهت خود اتکایی عبارتند از (۱) بعد مالی؛ (۲) نیروی انسانی سطح بالا برای تصدی پستهای مدیریتی و تکنیکی؛ (۳) مفهوم کلی توسعه. ۲. عنصر دوم، توسعه نیروی انسانی است که به گونه‌ای بسیار وسیع مورد تاکید قرار گرفته است اما به ندرت این امر در چارچوب استراتژی ملی توسعه نیروی انسانی انجام گرفته و از راه یک برنامه آموزشی ملی وابسته به آن تامین و با تخصیص نیروی انسانی برای تامین رفتن افراد مناسب به مشاغل تعیین کننده پشتیبانی شده است. ۳. سومین عنصر، داشتن یک استراتژی توسعه روستایی است، به ویژه که شمار کثیری از جمعیت کشورهای در حال توسعه در مناطق روستایی زندگی می‌کنند و درگیر کشاورزی، دامداری و ماهیگیری هستند و استراتژی یا برنامه ویا طرحی که توجه متمرکزی به بخش روستایی نداشته باشد، جنبه ملی نخواهد داشت. ۴. چهارمین عنصر، تغییر ساختار اقتصادی برای به دست آوردن نرخ رشد طبیعی اقتصادی بسیار پویا و ظرفیت یا بازده بالا برای افراد است. ۵. پنجمین عنصر، کنترل کلی فعالیت‌های اقتصادی است که بخشی از آن ناشی از تمایل کلی به دفاع از واقعیت استقلال و بخشی نیز ناشی از رشد واقع گرایانه این نکته است که اعمال کنترل ملی بر جهت و تغییرات یک اقتصاد با بازار آزاد که زیر سلطه شرکتهای خارجی است، چه سخت می‌نماید. (همتی، ۱۳۷۶) مقایسه ژاپن و هند در سال ۱۹۵۰ ژاپن و هند موقعیتی مشابه هم را در مسیر صنعتی شدن داشتند اما سه دهه بعد، هند عقب‌تر از ژاپن قرار گرفت. چه چیزی ژاپن را موفق می‌کند؟ در ادامه، نگارنده خط مشی‌های صنعتی از دهه ۱۹۵۰ تا ۲۰۰۰ میلادی را مورد بررسی قرار داده، در پایان الزامات توسعه پایدار را ارائه می‌دهد. اجازه دهید به نیم سده عقب برگردیم، یعنی به سال ۱۹۵۱ که در آن دو کشور از مهمترین کشورها در آسیا، ژاپن و هند بودند. ژاپن یک قدرت مغلوب در جنگ جهانی دوم بود و هند کشوری در بند استعمار پیر، انگلیس که بعد از چهار سال به استقلال دست یافت. در (جدول ۱) برخی از شاخصهای اقتصادی مربوط به کشورهای هند و ژاپن مورد بررسی قرار گرفته است. هر دو کشور خط مشی صنعتی قوی را به همراه مشارکت فعال دولت در بخش تجارت دنبال می‌کردند. اگر چه هدفها مشترک بودند اما مسیر انتخاب شده توسط دولتهای متبوع، مختلف و نتایج نیز متفاوت بوده و ژاپن قادر به بهبود سریع اوضاع و دستیابی به موفقیت اقتصادی معوقه بود. این کشور به ردیف ملل توسعه یافته پیوست و تولید ناخالص داخلی اش به دومین کشور بزرگ در جهان پس از ایالات متحده آمریکا تبدیل شد. از سوی دیگر هند به منافع کمتری دست یافت. اقتصادش در سطح

بسیار پائین تری از قدرت بالقوه خود عمل کرد و این کشور در سطح ملل جهان سوم باقی ماند. در نمودار ۱ مشخص می‌شود که ژاپن درست تا دهه هفتاد به هدفهایش دست یافته است همان زمانی که به اقتصاد توسعه یافته تبدیل شد. علت اصلی موفقیت اقتصادی ژاپن خط مشی صنعتی است که در طول دوره شکوفایی اتخاذ کرد. از سوی دیگر عمده ترین علت توسعه اقتصادی کم هند به مداخله‌های شدید دولت در صنعت برمی گردد که رقابت آزاد را محدود می‌کرد. معیارهای خط مشی صنعتی ژاپن استراتژی خط مشی صنعتی شدن در ژاپن در هر دهه متفاوت از هم بود به گونه‌ای از دهه ۱۹۵۰ تا ۱۹۶۰ به دوره بازسازی صنایع، از دهه ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۰ دوره رشد سریع و از دهه ۱۹۷۰ به بعد دوره حمایت از صنایع با تکنولوژی برتر و حمایت‌های محیطی نام گرفت. دولت قوی و سازمان‌های ضعیف، مرحله بازسازی را مشخص می‌سازند. در سالهای بین ۱۹۴۵ تا ۱۹۶۰ مرحله بازسازی ژاپن با این خط مشی‌ها انجام شد. ۱. در سال ۱۹۴۹ کنترل‌های مستقیم از بین رفتند. ۲. مداخله دولت به ابزاری غیر مستقیم تغییر یافت. ۳. بین سازمانها افزایش رقابت شروع شد. ۴. دولت از صنایع و ارتقاء آنها به منظور رقابت خارجی حمایت کرد. ۵. بر تولید صناعی، مانند: زغال سنگ فولاد، سولفات آمونیوم، نیروی برق، کشتی سازی و... تاکید شد. ۶. به منظور حفظ قیمت‌ها، یارانه در نظر گرفته شد. ۷. اختصاص ارز و حمایت از مقررات واردات تکنولوژی و صنایع جدید مانند فیبرهای ترکیبی (مصنوعی) مورد توجه قرار گرفت. ۸. به استقرار صنایع سنگین و افزایش صادرات توجه بیشتری شد. ۹. به مدرنیزاسیون کردن صنعت فولاد و سایر منابع پرداخته شد. ۱۰. سیستم تولید انبوه در خودرو و کالاهای مصرفی و... مورد نظر قرار گرفت. دهه ۱۹۶۰ دوره رشد سریع در اقتصاد ژاپن بود در این دوره، آزاد سازی تجاری و آزاد سازی سرمایه، به عنوان ایده‌ای نو پدید آمد. مهم‌ترین خط مشی‌های این دوره، عبارتند از: ۱. آزاد سازی تجاری در صنایع خاص، مانند انواع خودرو و کامپیوتر تا زمان مشخصی که این صنایع بتوانند با کشورهای خارجی رقابت کنند به تعویق افتاد. ۲. متوسل شدن دولت به برخی از تعرفه‌های گمرکی به منظور حمایت از صنایع. ۳. افزایش تعداد شرکتها از راه بازسازی صنایع. ۴. در سال ۱۹۶۳ قانون مدرنیزاسیون شرکتهای واسطه‌ای و کوچک وضع شد. ۵. سرمایه گذاری خارجی مستقیم تشویق شد. از دهه ۱۹۷۰ و بعد از آنکه دوره حمایت از صنایع با تکنولوژی برتر و حمایت‌های محیطی نام گرفت شورای ساختار صنعتی در ژاپن شکل گرفت مهم‌ترین خط مشی‌های این دوره عبارت بودند از: ۱. بهبود محیط کاری، سرمایه اجتماعی، توسعه و افزایش کمک خارجی، ایجاد محیطی سالم، تقویت آموزش افزایش سرمایه گذاری در بخش تحقیق. ۲. تقویت صنایع کامپیوتر و هواپیمایی. ۳. تشویق توسعه تکنولوژیکی و پرداخت یارانه به اینگونه صنایع. ۴. توجه به روابط بین المللی و محیطی و منابع طبیعی. ۵. حمایت از تکنولوژیهای تحقیق و توسعه. ۶. حمایت از صناعی که افزایش سریع در بهره‌وری دارند. خط مشی‌های هند از ۱۹۵۰ تا ۱۹۹۱ خط مشی‌های توسعه صنعتی به دو دوره تقسیم می‌شود: دوره اول از دهه ۱۹۵۰ تا ۱۹۹۱ و دوره دوم که از دهه ۱۹۹۱ به بعد شکل گرفته است. در دوره اول مهمترین خط مشی‌های صنعتی شدن بر این محورها متمرکز بود: ۱. جانشینی واردات که بر استقلال تاکید می‌کرد و هیچ اهمیتی برای صادرات قائل نبود. ۲. فرایند خود مختاری برای سراسر تجارت بین المللی هند انتخاب شده بود. ۳. تکیه به بخش دولتی در تولید کالاها و بی توجهی به بخش خصوصی. ۴. سرمایه گذاری خارجی مستقیم وجود نداشت یا دست کم بسیار دلسرد کننده بود. ۵. رقابت مورد حمایت قرار نمی‌گرفت. ۶. مجوز برای شروع یا گسترش هر نوع فعالیت صنعتی مورد نیاز صادر نمی‌شد مگر آنکه به استخدام بیشتر از ۵۰ کارگر نیاز بود. ۷. قانون کار از بخش خصوصی حمایت نمی‌کرد. ۸. یک ساختار صنعتی سرمایه طلب به همراه کارخانه‌های بسیار بزرگ در بخش دولتی وجود داشت. ۹. بخش خصوصی با تولید کالاهای مصرفی محدود شده بود. ۱۰. بخش خصوصی به وسیله موانع تعرفه‌ای بالا، جدا از رقابت خارجی باقی می‌ماند. در دوره دوم به دوره آزاد سازی یا دوره تجدید صنعتی معروف شد. از سال ۱۹۹۱ این خط مشی‌ها شکل گرفته‌اند: ۱. برنامه‌ریزی نقش حساس در تجهیز پس اندازها، تخصیص منابع کمیاب و هماهنگی توسعه متعادل ایفا می‌کند. ۲. توسعه اقتصادی از راه خود اتکایی هدف صنعتی سازی بود و بر مبنای علم و تکنولوژی پایه گذاری شده بود. ۳. تاکید اولیه بر صنایع سنگین و کالاهای سرمایه‌ای

اصلی ۴. صنایع روستایی برای پیدایی استخدام و با نیازهای سرمایه ای کم، مورد حمایت قرار می گرفتند. ۵. سرمایه خارجی که اساسا به عنوان سرمایه استقراری به دست آمده بودند، از راه موسسات مالی بین کارفرمایان داخلی توزیع شد. نتیجه گیر پیروفسور ردی که در متن اقتصاد هند به بحث می پردازد، برای رهایی هند از حالت توسعه نیافتگی وبا توجه به موقعیت جغرافیایی و زمانی این کشور پیشنهادهایی را برای به کار گیری تکنولوژی عنوان می کند. که عبارتند از: (Reddy, ۱۹۷۷)، اولویت به تکنولوژی‌هایی که کمتر سرمایه بر و بیشتر کاربردی هستند. ۲. اولویت دادن به صنایع روستایی و کوچک نسبت به صنایع بزرگ. ۳. اولویت دادن به تولید کالاهای پر مصرف، نسبت به تولید کالاهای لوکس و کم مصرف. ۴. اولویت دادن تکنولوژی‌هایی که به مهارت کمی نیاز دارند و یا با تغییر کمی در مهارت کارگران سنتی می توان آنها را به کار گرفت. ۵. اولویت دادن به تکنولوژی‌هایی که مواد اولیه محلی را به مصرف می‌رسانند بر تکنولوژی‌هایی که از مواد اولیه وارداتی استفاده می کنند. ۶. اولویت دادن تکنولوژی‌هایی که به انرژی کمتری نیاز دارند. ۷. اولویت منابع انرژی محلی از قبیل خورشید، باد و گاز حاصل از کود حیوانی ۸. اولویت تکنولوژی تولید انبوه در ابزار سازی بر تکنولوژی تولید انبوه در کالاهای مصرفی. ۹. اولویت تکنولوژی های تولید دستی بر تولید ماشینی. ۱۰. اولویت تکنولوژی‌هایی که بین صنایع شهری و جمعیت روستایی رابطه متقابل برقرار می کند. منابع ۱. هابرماس، یورگن، نگرش انتقادی، ترجمه: حسین بشیریه، ماهنامه اطلاعات سیاسی و اقتصادی، سال هفتم، شماره سوم و چهارم، ۱۳۷۶. ۲. تودارو، مایکل: توسعه اقتصادی در جهان سوم، ترجمه غلامعلی فرجادی، موسسه عالی پژوهش در برنامه ریزی و توسعه چاپ نهم، ۱۳۷۸. ۳. جیروند، عبدالله، توسعه اقتصادی «مجموعه عقاید»، چاپ چهارم، چاپخانه سهند، ۱۳۷۳.

Shriberg, M., (۲۰۰۲), Sustainability in a.s higher Education: Organizational factors influencing compus Enuiyon montal performance and leadership. Dissertation the university of Mechigan.

۵. خنیفر، حسین: آموزش و پژوهش؛ قدرتمندترین ابزار توسعه، همایش ملی نقش آموزش و پرورش در توسعه پایدار، ۲۳ و ۲۲، ۱۳۸۳.

Filho, W.L. (۲۰۰۰), Dealing with Misconception on the Concept of Sustainability, International Journal of sustaionability in Higher Education, vol, ۱, No ۱.

۷. مکنون، رضا: علم فناوری و برنامه سوم جمهوری اسلامی ایران، مجله برنامه و بودجه، شماره ۳۵، ۱۳۷۶.

۸. Duffield, Mark (۲۰۰۱), Global Governmance and the New Wars, London, zod Book.

۹. همتی، عبدالناصر، نگرشی بر دیدگاهها و مسائل توسعه اقتصادی، سوش، تهران، چاپ اول، ۱۳۷۶.

۱۰. Arnab Rog (۲۰۰۵), Industrial Development Measures: What India can Learn form Japan, center for studies in International Relations and Development.

۱۱. World Bank, Reserve Bank of India, Economic stabilizing Board, Japan. ۱۲. A.K.N.Reddy, technical Alternatives and Indian energy crisis. Economic and political weekly, Bombay, special Number, Agust, ۱۹۷۷

منبع: ماهنامه تدبیر-سال نوزدهم-شماره ۲۰۱

مقایسه دلاری شدن ایران و آرژانتین

دکتر محمدلشکری-استادیار دانشگاه آزاد اسلامی چکیده: این مقاله از طریق تخمین حجم دلارهای در گردش و درجه جانشینی

پول به مقایسه دلاری شدن ایران و آرژانتین می پردازد. مقایسه دلاری شدن دو کشور نشان می‌دهد که دلاری شدن اقتصاد ایران و اقتصاد آرژانتین یک طرفه است یعنی پول خارجی جانشین پول داخلی شده ولی در خارج ایران و آرژانتین تقاضایی برای پول داخلی (ریال ایران و پزو آرژانتین) وجود ندارد.

واژگان کلیدی: جانشینی پول، دلاری شدن، تقاضای پول، تورم، ایران، آرژانتین ۱. مقدمه موضوع این مقاله مقایسه دلاری شدن ایران با دلاری شدن آرژانتین است. هدف از این مقاله مقایسه میزان جانشینی پول خارجی به جای پول ملی در دو کشور ایران و آرژانتین است. یعنی به‌طور متوسط حجم دلارهای در گردش نزد ساکنین کشورهای ایران و آرژانتین به کل حجم پول در گردش (پول خارجی بعلاوه پول داخلی) چقدر است؟ نظریه جانشینی پول فرض می‌کند که تقاضا برای پول داخلی نه تنها به متغیرهای نرخ بهره داخلی، درآمد داخلی و نرخ تورم داخلی بستگی دارد بلکه به متغیرهایی نظیر نرخ بهره خارجی، نرخ تورم خارجی و نرخ ارز نیز بستگی دارد. لشکری با استفاده از نظریه جانشینی پول حجم دلارهای در گردش و درجه جانشینی پول در ایران و آرژانتین را برآورد نموده است (لشکری، ۱۳۸۵). در این مقاله روند حجم دلارهای در گردش و درجه دلاری شدن ایران و آرژانتین مقایسه می‌شود. فرضیه‌هایی که در این مقاله مد نظر بوده عبارتند از: ۱. روند درجه جانشینی پول در ایران و آرژانتین صعودی است. ۲. جانشینی پول در ایران و آرژانتین نامتقارن (یک طرفه) است. این مقاله به صورت زیر سازماندهی شده است. در بخش دوم ادبیات موضوع دلاری شدن مروری می‌شود. در بخش سوم تفاوت دلاری شدن رسمی و غیر رسمی بحث می‌شود. در بخش چهارم روش تخمین حجم دلارهای در گردش بررسی می‌شود و سپس روند حجم دلارهای در گردش در ایران و آرژانتین مقایسه می‌شود. بعد از آن روند درجه جانشینی پول در ایران و آرژانتین تحلیل و مقایسه می‌شود. در بخش پنجم برگشت ناپذیری دلاری شدن در ایران و آرژانتین بحث می‌شود. بخش ششم برگشت ناپذیری و تقاضای پول در ایران و آرژانتین می‌آید. بخش هفتم تحلیل پدیده جانشینی پول در ایران و آرژانتین صورت می‌گیرد. بخش هشتم فرضیه‌ها آزمون خواهد شد. بخش نهم به نتایج پژوهش مربوط می‌شود. ۲. مروری بر ادبیات موضوع اولین بار در سال ۱۹۳۶ کینز در کتاب "نظریه عمومی، اشتغال، بهره و پول" نوشت: اگر وضعی پیش‌آید که پول در جریان کشور خاصیت نقدینگی خود را از دست دهد، جانشین‌های فراوانی پای خود را در کفش پول میکنند مثل بدهی‌های کوتاه‌مدت، پول خارجی، جواهرات، انواع فلزات گران قیمت و جریان‌های اعتباری بانک که خلق پول است بدون اسکناس و به آن پول اعتباری می‌گویند. (John Maynard Keynes, ۱۹۳۶ p.۳۵۸) موضوع جانشینی پول حدود سه دهه است که وارد ادبیات اقتصادی شده است. البته پدیده دلاری شدن اقتصاد سابق‌های طولانیتر دارد. به عنوان مثال در کشور مکزیک حتی پیش از آنکه بانک مکزیک در سال ۱۹۲۵ تأسیس یابد، شهروندان میتوانستند سپرده‌های ارزی داشته‌باشند. (Ortiz, ۱۹۸۸ pp. ۱۷۸-۸۵) با توجه به این که ادبیات جانشینی پول سیر تاریخی داشته است. در این بخش مسیر تاریخی مبانی نظری و تجربی جانشینی پول تجزیه و تحلیل میشود و نقاط عطف بحث جانشینی پول مشخص میشود. در ادبیات اقتصادی دو کلمه جانشینی پول و دلاری شدن اقتصاد به یک مفهوم به کار می‌روند، بعضی از پژوهشگران بین این دو کلمه تفکیک قائل شده‌اند و دلاری شدن را برای استفاده از پول خارجی با انگیزه ذخیره ارزش و جانشینی پول را برای استفاده از پول خارجی با انگیزه معاملات-تی به کار برده‌اند. چون اندازه‌گیری حجم دلارهای در گردش کار مشکلی است و روش واحد و دقیقی برای آن وجود ندارد و معمولاً به صورت برآورد انجام میشود، لذا تفکیک حجم دلارها با انگیزه ذخیره ارزش و انگیزه معاملات با اطلاعات موجود تقریباً غیرممکن است. به این علت در این مقاله واژه جانشینی پول و دلاری شدن به یک معنی مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این مقاله پدیده جانشینی پول با رویکرد سبب دارایی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. رویکرد سبب دارایی، پدیده جانشینی پول را با استفاده از تابع تقاضای سنتی پول مورد بررسی قرار می‌دهد با این تفاوت که در تابع تقاضای پول داخلی، متغیرهایی نظیر نرخ بهره خارجی، نرخ تورم خارجی یا شاخص قیمت‌های مصرفکنندگان خارجی را به عنوان هزینه فرصت نگهداری پول داخلی در مقایسه

با پول خارجی وارد می‌کند. مارکوویتز (Markowitz, ۱۹۵۲ pp. ۷۷-۹۱) در مقالهای تحت عنوان "انتخاب سبد دارایی" فرآیند انتخاب سبد دارایی را به دو مرحله تقسیم می‌کند: ۱. مرحله اول که با مشاهده و تجربه شروع می‌شود و با باور درباره عملکرد آینده اوراق بهادار در دسترس پایان می‌یابد. ۲. مرحله دوم که با باورهای مربوط به عملکرد آینده آغاز می‌شود و با انتخاب سبد دارایی پایان می‌یابد. مقاله فوق‌الذکر به مرحله دوم مربوط می‌شود. فرضیه مقاله این است که سرمایه‌گذار تمام وجوه خود را در اوراقی سرمایه‌گذاری می‌کند که بالاترین ارزش تنزیل شده را داشته باشند. سپس فرض می‌کند سبد دارایی وجود دارد که هم بازده انتظاری آن حداکثر و هم واریانس آن حداقل است. تنوع نمیتواند تمام واریانس را حذف کند. زیرا در دنیای واقعی سبد دارایی که حداکثر بازده انتظاری را دارد لزوماً حداقل واریانس را ندارد. نرخ وجود دارد که سرمایه‌گذار میتواند بازده انتظاری را با در نظر گرفتن واریانس معین افزایش دهد، یا با کاهش واریانس، بازده انتظاری معینی را به دست آورد. لینتر (Linter, ۱۹۶۵: pp. ۵۸۷-۶۱۵) در مقالهای تحت عنوان "سهام، ریسک و حداکثر کردن منافع تنوع گزایی" به بررسی ارزش سهام در سبد دارایی افراد می‌پردازد. از نظر لینتر ارزش سهام در سبد دارایی افراد به سادگی با یک رابطه خطی به انحراف از بازده آن مربوط نمی‌شود. سرمایه‌گذاران تلاش می‌کنند دارایی‌های ریسکی خود را متنوع سازند. از نظر او هدف از متنوع کردن سبد دارایی به حداقل رساندن ریسک نیست بلکه بهترین سبد دارایی ترکیب بهینه ریسک و بازده انتظاری است. گروبل (Grubel, ۱۹۶۸: pp. ۱۲۹۸-۱۳۱۵) در مقالهای تحت عنوان "تنوع سبد دارایی بین‌المللی: منافع رفاهی و جریان‌های سرمایه" منافع رفاهی حاصل از تنوع سبد دارایی بین‌المللی را که از منافع تجارت سنتی و افزایش بهره‌وری نیروی کار در اثر مهاجرت حاصل می‌شود مورد بررسی قرار می‌دهد. مدل وی نشان می‌دهد که حرکت‌های بین‌المللی سرمایه نه تنها تابعی از اختلاف نرخهای بهره، بلکه تابعی از رشد کل دارایی‌هایی است که در دو کشور نگهداری می‌شود. ممکن است اختلاف نرخ بهره صفر و حتی منفی باشد ولی سرمایه بین دو کشور جریان یابد، و یا ممکن است اختلاف نرخ بهره مثبت باشد ولی سرمایه بین دو کشور جریان نیابد. جریان خالص اوراق قرضه بین دو کشور تابعی از نرخ رشد میزان موجودی اولیه در هر دو کشور است. جریان ناخالص سرمایه حتی اگر اختلاف نرخ بهره در تمام زمانها صفر باشد میتواند بین دو کشور رخ دهد. میلز (Miles, ۱۹۷۸: pp. ۳۶-۴۲۸) در مقالهای تحت عنوان "جانشینی پول، نرخهای ارز انعطاف‌پذیر و استقلال پولی" موضوع نگهداری پول خارجی و هزینه‌های مبادلاتی خریدهای خارجی را مورد بررسی قرار می‌دهد. به نظر او نگهداری پول خارجی هزینه‌های مبادلاتی خریدهای خارجی را کاهش داده و اختلاف بین نرخ تورم کشورها درجه جانشینی پولها را تعیین می‌کند. گیرتون و راپر (Girton and Roper, ۱۹۸۰: pp. ۱۳۵-۱۵۹) در مقاله خود با عنوان "نظریه جانشینی پول و اتحاد پولی" ابتدا نظریه سنتی پولی را که فرض می‌کند در هر کشور (منطقه) تنها یک پول واحد استفاده می‌شود مورد بررسی قرار می‌دهند. سپس اظهار می‌دارند که در اغلب مناطق مرزی کشورهای کمتر توسعه یافته جهان چند پول مورد استفاده قرار می‌گیرد. با وجود پولهای جانشین، ناشرین پول باید پولهای جذاب تری با توجه به نرخ بازده آنها عرضه کنند. با حضور جانشینی پول نرخهای ارز شناور استقلال پولی را تضمین نمی‌کند. نتیجه تحقیق آنها این است که جانشینی پولها دقیقاً متضاد قانون گرشام است زیرا پول خوب پول بد را از میدان خارج می‌کند.

گیرتون و راپر (Girton and Roper, ۱۹۸۱) در مقاله خود با عنوان "نظریه و پیامدهای جانشینی پول" یک مدل با دو تابع تقاضا برای پول، با عرضه برونزای پول و یک دارایی غیر پولی ارائه می‌کنند. در مدل آنها تقاضا برای هر دو پول داخلی و خارجی تابعی از متغیرهای نرخ بازده واقعی هر دو پول، نرخ بازده واقعی دارایی غیر پولی و متغیر مقیاس ثروت می‌باشد. در مقاله آنها دو تابع تقاضای پول، با عرضه برونزای پول برای تحلیل نرخ ارز مورد استفاده قرار می‌گیرد و دارایی غیر پولی دیگری به صورت ضمنی در مدل وجود دارد. بوردو و چودری (Bordo and Choudri, ۱۹۹۹: pp. ۴۸-۵۷) در مقاله خود تحت عنوان "جانشینی پول و تقاضا برای پول" ضمن انتقاد از مقاله ۱۹۷۸ میلز تصریح تابع او را اشتباه میدانند و با استفاده از داده‌های میلز و با متدولوژی دیگری نتایج متفاوتی به دست

می‌آورند. مطالعه آنها نشان می‌دهد که نرخ ارز عامل مهمی در تقاضای پول کانادا نیست. بنابراین برای یک کشور مهم (کانادا) که مبالغ زیادی پول خارجی نگهداری میکند، جانشینی پول عامل مهمی در تابع تقاضای پول نیست. تقاضای پول در کانادا تابعی از درآمد و نرخهای کوتاهمدت و بلندمدت است. در مطالعه آنها در دوره شنواری نرخ ارز تأثیر بازده انتظاری پول خارجی روی تقاضا برای پول داخلی ناچیز بوده است. تانزی و بلیجر (Tanzi) (1982, pp. 781-90) and I. Blejer در مقالهای تحت عنوان "تورم، سیاست نرخ بهره، و جانشینی پول در کشورهای در حال توسعه" به بررسی سیاستهای نرخ بهره و جانشینی پول می‌پردازند. به طور کلی فرض میشود که تقاضا برای پول علاوه بر متغیرهای مقیاس مانند ثروت و درآمد به نرخ بازده اندوختههای پولی نسبت به بازده سایر داراییها نیز بستگی دارد. انتظار بر این است که نرخ بازده نسبتاً بالاتر سایر داراییها از جمله پول خارجی تقاضا برای پول داخلی را کاهش دهد. بنابراین پول خارجی طرفهای عمده تجاری احتمالاً یک جزء مهم در سبب دارایی داخلی است. کادینگتون (Cuddington, 1983, pp. 111-133) در مقالهای تحت عنوان "جانشینی پول، تحرک سرمایه و تقاضای پول" یک مدل مانده سبب دارایی عمومی ارائه کرد که در آن تقاضای ساکنین داخلی برای پول خارجی را از تقاضای آنها برای داراییهای غیر پولی خارجی تفکیک میکند. سرمایهگذاران از میان چهار نوع دارایی؛ پول داخلی (dM)، پول خارجی (fM)، اوراق قرضه داخلی (dB)، اوراق قرضه خارجی (fB) انتخاب می‌کنند. کادینگتون فرض میکند چهار نوع دارایی جانشین ناخالص میباشند. به نظر کادینگتون انتظار بر این است که تقاضا برای پول داخلی و خارجی همراه با افزایش درآمد داخلی (PY) افزایش یابد. اگر همراه با افزایش متغیر معاملاتی درآمد (PY) تقاضا برای سپردههای خارجی یابد جانشینی پول صورت گرفته است. اگر تقاضا برای پول خارجی با تغییرات درآمد (PY) رابطه معکوس داشته باشد ملاحظات سبب دارایی بر ملاحظات معاملاتی غالب است. بنا بر این اقتصاد دلاری شده است. دانیل و فراید (Daniel) (1983, pp. 612-623) and Fried. در مقالهای تحت عنوان "جانشینی پول، اعتصابات پستی، و تقاضا برای پول در کانادا" برای بررسی پدیده جانشینی پول خارجی به جای پول داخلی تقاضا برای پول داخلی را تابعی از حجم مبادلات (Y) و هزینه فرصت نگهداری پول (A) به صورت زیر نشان میدهند:

$$(1) \quad M/P = L(Y, i) \text{ از طرف دیگر، به نظر آنها اگر تأثیر اعتصابات پستی در}$$

بر آورد تقاضای پول منظور نشود؛ در دوره اعتصاب، بر آورد تقاضای پول کمتر از حد واقعی به دست می‌آید؛ زیرا در دوره اعتصاب، بنگاه‌هایی که پرداخت‌های مربوط به اوراق قرضه را از طریق پست دریافت نکرده باشند، برای پرداخت هزینه‌هایشان به استفاده از وام روی می‌آورند؛ و افزایش تقاضای وام به افزایش عرضه پول از طرف مقامات پولی منتهی میشود. همچنین پس از دوره اعتصاب بر اثر بزرگ شدن مقدار متغیر وابسته با تأخیر، بر آوردی بیش از حد واقعی به دست می‌آید. آنها نهایتاً به کمک متغیرهای مجازی تأثیر عوامل فصلی (D1) و اعتصابهای پستی (D2) را به صورت الگوی زیر نشان دادند: $mt = f(mt, D1, D2, Y, i)$ و با استفاده از داده‌های فصلی سالهای ۱۹۷۰ تا ۱۹۸۲ (دوره

شنواری نرخهای ارز) تقاضای پول را برای کانادا بر آورد کرده‌اند. در مجموع ضرایب به دست آمده، وجود جانشینی پول خارجی به جای پول داخلی (از طریق ضریب منفی نرخ بهره خارجی)، و تأثیر اعتصابهای پستی را بر تقاضای پول کانادا تأیید کرده است. توماس (Thomas, 1985, pp. 337-57) در مقالهای تحت عنوان "نظریه سبب دارایی و جانشینی پول" فرض میکند در طرف تقاضای پول، عوامل اقتصادی انگیزه نگهداری پول خارجی و داخلی را به طور همزمان دارند، بنا بر این متغیرهای نرخ بهره خارجی، نرخ تورم خارجی، تغییرات انتظاری نرخ ارز در تابع تقاضای پول داخلی مؤثر هستند. در مدل وی فرض میشود که به پول‌ها هیچ بهره‌ای تعلق نمی‌گیرد، اوراق قرضه بدون ریسک اسمی قابل خرید و فروش با هر دو پول داخلی و خارجی وجود دارد و هزینه واسطه‌های وجود ندارد. بنا بر این نرخ قرض گرفتن و قرض دادن برابر است، او نتیجه می‌گیرد که فقط زمانی پولها جانشین هستند که کشش متقاطع تقاضای پول داخلی (خارجی) نسبت به نرخ بهره خارجی (داخلی) منفی باشد. این مقاله نتیجه می‌گیرد وقتی

معامله کنندگان هر دو پول را نگه میدارند نیازی به جانشینی پول خارجی و داخلی نیست. ملوین (Melvin, ۱۹۸۵: pp. ۷۹-۹۱) در مقالهای تحت عنوان "جانشینی پول و اتحاد پولی اروپای غربی" با رویکرد سبب دارایی به بررسی پدیده جانشینی پول در برخی از کشورهای اروپای غربی می پردازد. وی معتقد است برآورد ضریب نرخ بهره خارجی در تابع تقاضای پول داخلی چنانکه باید جانشینی پول خارجی به جای پول داخلی را نشان نمیدهد. زیرا در این حالت نمیتوان جانشینی پول را از مفهوم گسترده تر تحرک سرمایه که جانشینی بین اوراق قرضه و پول را نیز در بر می گیرد تفکیک نمود. ملوین کیفیت پول (میزان اطمینان به ارزشآینده آن) را به عنوان معیار جانشینی پول خارجی به جای پول داخلی در نظر گرفته است. در مدل وی نرخهای بهره داخلی و خارجی به عنوان فرصت نگهداری پول در نظر گرفته شده است و افزایش هر کدام از آنها به ترتیب به کاهش و افزایش تقاضا برای پول داخلی منتهی میشود. لذا علامت انتظاری ضریب نرخ بهره خارجی مثبت است. به نظر ملوین، بدون توجه به واکنش نرخهای بهره خارجی، پدیده جانشینی پول را میتوان به کمک متغیرهای مربوط به کیفیت پول آزمون کرد. از طرف دیگر، با وارد کردن نرخ بهره خارجی، اثر عوامل تعیینکننده جانشینی بین پول (دارایی های پولی بدون بهره) و دارایی های بهره‌دار ثابت نگه داشته می شود. وی به کمک دادههای مربوط به دورههای شناوری نرخهای ارز بین سالهای ۱۹۷۳ تا ۱۹۸۰ معادله زیر را برای کشورهای آلمان، انگلستان، ایتالیا و فرانسه برآورد کرده است. بر پایه نتایج به دست آمده، جانشینی پول خارجی به جای پول داخلی را در هیچیک از این کشورها نمی توان نادیده گرفت. نتیجه پایانی او این است که در نظام شناوری نرخهای ارز، کشورهای اروپایی برای دستیابی به استقلال پولی ناگزیر از تن دادن به اتحاد پولی هستند. گویدوتی و رودریگز (Rodriguez, ۱۹۹۲: pp. ۵۱۸-۵۴۴) در مقالهای تحت عنوان "دلاری شدن در آمریکای لاتین، آیا قانون گرشام معکوس است؟" به بررسی تعدادی از کشورهای آمریکای لاتین که دارای نرخهای تورم بالا بوده و دلاری شدن را تجربه کرده‌اند، می پردازند. مدل آنها اساساً پدیده جانشینی پول را با ترکیب سبب دارایی در شرایطی که تحرک سرمایه وجود دارد بررسی می کند. فرض اساسی آنها این است که توابع تقاضای معاملاتی پول همان ویژگی توابع تقاضای مشتق شده از ملاحظات سبب دارایی را دارند. تفاوت مقاله گویدوتی و رودریگز با تحلیل های سنتی پدیده جانشینی پول در این است که آنها دلاری شدن آمریکای لاتین را محصول آزاد سازی مالی می دانند. گویدوتی و رودریگز چنین نتیجه گرفته‌اند که دلاری شدن اقتصاد ممکن است یک سری زمانی ناپایا^۳ باشد ولی تفاوت بین نرخهای تورم داخلی و خارجی یک فرآیند پایا به نظر می رسد. به عبارت دیگر، شوک های سطح دلاری اقتصاد اثری دایمی دارد، اما شوک های تفاوت بین نرخهای تورم داخلی و خارجی دارای یک اثر آنی است. رویاس سوارز (Suarez, ۱۹۹۰: pp. ۱-۲۷) در مقالهای تحت عنوان "جانشینی پول و تورم در پرو" مدلی را در نظر میگیرد که در آن، پول تنها شکل ثروت است، و ساکنان کشور می توانند ترکیبی از پول داخلی و پول خارجی را در سبب دارایی خود جای دهند. در این مدل، هر مصرف کننده تابع مطلوبیت خود را برای یافتن ترکیب بهینه پول های داخلی و خارجی، با توجه به محدودیت بودجه خود حداکثر می کند. از حل مسأله حداکثر سازی، نسبت نگهداری پول ملی به پول های خارجی در حالت پایدار، تابعی از نرخ انتظاری کاهش ارزش پول ملی به دست می آید. وی با استفاده از دادههای ماهانه سالهای ۱۹۷۸ تا ۱۹۹۰، برای سریهای زمانی موجود نتایج زیر را به دست آورد: ۱. ضرایب به دست آمده، دارای علامت انتظاری بوده، و به گونهای معنی دار، بر فرآیند جانشینی پول تأثیر میگذارد. ۲. همسو بودن تغییرات متغیر جایگزین در آمد ملی با فرآیند جانشینی پول، نشاندهنده دلاری شدن اقتصاد پرو در سالهای مورد بررسی است. ۳. فرآیند تعدیل جانشینی پول در پرو نسبتاً کند بوده است. عالمی (Alami, ۲۰۰۱: pp. ۴۷۳-۴۷۹) در مقالهای تحت عنوان "جانشینی پول در مقابل دلاری شدن: یک مدل تراز سبب دارایی" با ذکر اینکه مدل های گسترش یافته و تعدیل شده توابع تقاضای پول داخلی و خارجی، بین جانشینی پول (پول خارجی به عنوان وسیله مبادله) و دلاری شدن (پول خارجی به عنوان ذخیره ارزش) تفکیک قائل هستند، فرآیندی را که سود مربوط به سپردههای خارجی به صورت قابل توجهی افزایش میابد به عنوان جانشینی پول

تعریف می‌کند. مقاله فوق تلاش می‌کند بین انگیزه‌های معاملاتی نگهداری پول خارجی و تنوع در سبد دارایی تمایز قائل شود. به طور کلی رویکرد سبد دارایی اشاره دارد که عوامل اقتصادی سعی می‌کنند بهترین ترکیب بهینه ریسک و بازده انتظاری را از میان دارایی‌های در دسترس انتخاب نمایند. در این رویکرد پول داخلی و پول خارجی دو انتخاب در دسترس افراد می‌باشند. اختلاف بین نرخ تورم و نرخ بهره کشورها موجب جانشینی پول بین آنها میشود. جانشینی پول ها دقیقاً متضاد قانون گرشام است زیرا پول خوب پول بد را از میدان خارج می‌کند. اگر دو پول در طرف تقاضا جانشین کامل باشند نرخ ارز آنها نامتعین است. پول خارجی طرف های عمده تجاری یک جزء مهم در سبد دارایی داخلی است. همانند سایر دارایی ها اندازه جانشینی بین پول داخلی و پول خارجی به ریسک مبادله و نرخ بازده نسبی آنها بستگی دارد. نسبت بین نگهداری دو نوع پول علاوه بر درجه نقدینگی آنها به نرخ انتظاری بازده آنها بستگی دارد. جانشینی پول در دوره‌های تورمی افزایش می‌یابد زیرا هزینه نگهداری پول داخلی افزایش و قدرت خرید آن کاهش می‌یابد و نرخ ارز تعدیل می‌شود. ۳. تفاوت دلاری شدن و جانشینی پول به طور کلی برای پول در اقتصاد سه وظیفه مبادلاتی، سنجش و ذخیره ارزش فرض میشود. اگر پول ملی در یک کشور به علل مختلف از جمله تورم، کاهش ارزش پول ملی و بی ثباتی اقتصادی وظیفه ذخیره ارزش خود را به خوبی ایفا نکند و پول خارجی عهده‌دار این وظیفه شود، میگویند اقتصاد دلاری شده است ولی چنانچه پول ملی یک کشور هیچکدام از وظایف پول را به طور کامل انجام ندهد یعنی پول خارجی هم در معاملات داخلی و هم برای سنجش کالاها مورد استفاده قرار گیرد جانشینی پول صورت گرفته است به طوری که یک یا چند پول خارجی جای پول ملی را گرفته‌است. پدیده جانشینی پول اثرات متفاوتی بر اقتصاد کشورهای مختلف داشته است. مطالعات تجربی نشان داده است که این پدیده چه به صورت رسمی و با اراده دولت، چه به صورت غیر رسمی و بدون اراده دولت موجب تضعیف پول ملی در داخل و خارج کشور میشود. جانشینی پول در یک کشور موجب میشود که مردم نسبت به آینده اقتصاد کشور خود بدبین باشند. این پدیده موجب میشود تا بانک مرکزی کنترل خود را بر بخشی از پول که به صورت ارز نگهداری میشود از دست بدهد و قدرت استفاده از حقالصّرب و مالیات تورمی کاهش یابد. لذا تأثیر سیاستهای پولی بر متغیرهای واقعی اقتصاد تضعیف می‌شود. این موضوع با چهار رویکرد مورد مطالعه قرار گرفته است: ۱. رویکرد سبد داراییهای مالی ۲. رویکرد کلان ۳. رویکرد تابع تولید ۴. رویکرد حداکثر کردن مطلوبیت مقاله حاضر با رویکرد اول (سبد داراییهای مالی) موضوع را مورد بررسی و تحقیق قرار می‌دهد. مقاله حاضر به دنبال آن است تا پاسخ سئوالات زیر را بیابد: ۱. روند جانشینی پول در اقتصاد ایران و آرژانتین چگونه بوده است؟ ۲. آیا پدیده جانشینی پول در آرژانتین و ایران متقارن یا نامتقارن است؟ با استفاده از رویکرد اول میتوان پاسخ سئوالات فوق را تعیین کرد. ۳. دلاری شدن رسمی و غیر رسمیدلاری شدن به دو صورت رسمی و غیر رسمی رخ می‌دهد، منظور از دلاری شدن رسمی این است که دولت یک کشور رسماً پول خارجی را به عنوان وسیله مبادله، واحد سنجش و ذخیره ارزش میپذیرد. به عنوان مثال دولت یک کشور می‌پذیرد که دلار آمریکا در کنار پول ملی آن کشور وظایف پول را انجام دهد. در این صورت بانکها در کنار سپرده‌های پول ملی سپرده های ارزی نیز می‌پذیرند و دلار نیز در کنار پول ملی در بازار وسیله مبادله کالاها قرار می‌گیرد. دلاری شدن غیر رسمی به این صورت است که بدون آن که دولت یک کشور رسماً پول خارجی را به عنوان وسیله مبادله و ذخیره ارزش و واحد سنجش بپذیرد. مردم کشور به خاطر تورم شدید و کاهش مداوم ارزش پول ملی تمایلی به نگهداری پول داخلی ندارند، و بخشی از پول خود را تبدیل به پول خارجی می‌نمایند، یعنی به علت کاهش ارزش پول ملی ساکنین داخلی پول خارجی را جانشین پول ملی می‌کنند. این پدیده اثرات متعددی بر اقتصاد کشوری که در آن جانشینی پول صورت گرفته است دارد. این آثار عبارتند از: ۱. بانک مرکزی بر بخشی از پول که به صورت ارز نگهداری می‌شود کنترل ندارد و لذا تأثیر سیاست های پولی به اندازه پیش بینی شده نخواهد بود. ۲. قدرت حقالصّرب کشور داخلی و استفاده از مالیات تورمی کاهش می‌یابد و حقالصّرب کشور خارجی افزایش می‌یابد و مثل این است که کشور داخلی یک وام

بلند مدت بدون بهره به کشور خارجی پرداخته است. ۳. انتظارات تورمی بیش از پیش افزایش می‌یابد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر به نظر می‌رسد این پدیده در ایران به صورت غیر رسمی و بدون اراده دولت و در آرژانتین هم به صورت رسمی و هم به صورت غیر رسمی رخ داده است به همین دلیل درجه جانشینی پول در آرژانتین بیشتر از ایران است. لشکری و عرب مازار نشان داده اند که در سال ۲۰۰۰ درجه جانشینی پول در آرژانتین ۵/۶۸ درصد و در ایران ۴/۳۸ درصد بوده است. این روند در هر دو کشور هنوز هم در حال افزایش است (لشکری و عرب مازار، ۱۳۸۳؛ ۲۵-۴۴). ۴. روش تخمین حجم دلارهای در گردش دلارهای در گردش غیر رسمی بنا بر طبیعتش آشکار نیست اما علل و آثاری دارد که لزوماً همانند خود آن پنهان نیستند و قابل مشاهده‌اند. برای اندازه‌گیری حجم دلارهای در گردش معمولاً از یکی از متغیرهای زیر استفاده می‌شود: ۱. حجم سپرده‌های ارزی ساکنین در بانکهای داخلی ۲. حجم سپرده‌های ارزی ساکنین در بانکهای خارجی ۳. برآوردی از حجم دلارهای در گردش که همانند اسکناس و مسکوک داخلی در دست مردم است. برای کشور آرژانتین که بانکها قانوناً سپرده ارزی می‌پذیرند از متغیر اول به عنوان جایگزین ۴ حجم دلارهای در گردش استفاده میشود. مؤسسات بین المللی برای بعضی از کشورها برآوردهایی از حجم سپرده‌های ارزی ساکنین در خارج کشور ارائه کرده‌اند. چون در ایران آمار سپرده ارزی به عنوان پسانداز به صورت سری زمانی وجود ندارد و آمار حجم سپرده‌های ارزی ساکنین داخلی در خارج از کشور نیز وجود ندارد، به ناچار از متغیر سوم یعنی برآورد حجم دلارهای در گردش استفاده شد. کمین و اریکسون در سال ۱۹۹۳ و مجدداً در سال ۲۰۰۳ برآوردی از حجم دلارهای در گردش آرژانتین را انجام داده‌اند. لشکری حجم دلارهای در گردش را به صورت سری زمانی برای ایران از سال ۱۳۳۸ تا سال ۱۳۸۴ برآورد کرده و سپس با استفاده از حجم دلارهای در گردش و حجم اسکناس و مسکوک ریالی درجه جانشینی پول را محاسبه نموده است (لشکری، ۱۳۸۵). با توجه به اینکه کلیه محققین این موضوع اذعان دارند که هیچکدام از سه روش بالا مقدار واقعی دلارهای در گردش را نشان نمی‌دهد اما تلاش آنها ناشی از این امر است که اطلاعات اندک و غیر واقعی از یک پدیده بهتر از نادیده گرفتن و بی‌اطلاعی از آن است. قطعاً برآورد حجم دلارهای در گردش در این پژوهش نیز میزان دقیق دلارهای در گردش را نشان نمیدهد و تنها بخشی از آنها را به عنوان متغیر جایگزین نشان میدهد. ۴.۱ روند حجم دلارهای در گردش در ایران و آرژانتین در پژوهش لشکری برای اندازه‌گیری حجم دلارهای در گردش از روش کمین و اریکسون استفاده شده است. (Kamin and Ericsson, 2003 pp. 185-211) آنها فرض میکنند که تقاضا برای کل پول داخلی و خارجی تابعی از نرخ بهره، شاخص قیمت مصرف کننده، نرخ ارز و حداکثر نرخ تورم تا تاریخ مورد بررسی (pmax) میباشد. مدل آنها در (لشکری، ۱۳۸۲ و لشکری، ۱۳۸۵) به طور کامل توضیح داده شده است. جدول (۱) حجم دلارهای در گردش را در ایران و آرژانتین به طور سالیانه و تجمعی نشان می‌دهد. در هر دو کشور این روند صعودی است. طی سالهای ۱۹۸۸ تا ۱۹۹۳ در آرژانتین حجم دلارها بیش از چهار برابر و در ایران ۵/۱ برابر شده است. جدول ۱ نتایج تحقیق حاضر در مورد حجم دلارهای در گردش در ایران و آرژانتین (میلیارد دلار) متوسط ورود دلارها به آرژانتین طی یک سال حجم دلارهای در گردش به صورت تجمعی در آرژانتین متوسط ورود دلارها به ایرانی طی یک سال حجم دلارهای در گردش به صورت تجمعی در ایران ۱۹۸۸ - ۱/۰ ۸ ۴/۱ - ۹/۲۱۹۸۹ - ۴/۹ ۷/۲ - ۸/۲۱۹۹۰ ۲۰/۰ ۶/۳۱۹۹۱ ۶۱/۰ ۱/۱۲۷/۶ - ۰۹/۳۱۹۹۲ ۵/۰ ۸/۱۹ ۸/۶ - ۷/۳۱۹۹۳ ۶/۰ ۲۶ ۱/۷ - ۲/۴۱۹۹۳ ۱/۳۳ - ۸/۴ بر اساس نتایج پژوهش درجه جانشینی پول در سال ۱۳۳۹ حدود ۱۰ درصد بوده است یعنی ۱۰ درصد از کل حجم پول گسترده را پول خارجی تشکیل می‌داده است. این نسبت در سال ۱۳۵۲ به ۱۴ درصد و در سال ۱۳۵۳ به ۱۸ درصد و در سال ۱۳۵۶ به ۲۵ درصد رسیده که بالاترین رقم قبل از انقلاب اسلامی را به خود اختصاص داده‌است. تغییرات درجه جانشینی پول نسبتاً کند بوده است، این شاخص بعد از انقلاب اسلامی یعنی از سال ۱۳۵۷ تا سال ۱۳۶۵، ۲۵ درصد، در سال ۱۳۶۶، ۲۷ درصد، از سال ۱۳۶۷ تا سال ۱۳۷۳، ۲۸ درصد، از سال ۱۳۷۴ تا سال ۱۳۸۰، ۳۸ درصد بوده‌است. همان طور که مشاهده میشود علی‌رغم کاهش حجم دلارهای در گردش در بعضی

از سالهای دوره مورد بررسی از جمله سالهای ۱۳۶۴ تا ۱۳۶۸ روند درجه جانشینی پول در کل دوره مورد بررسی سعودی بوده‌است. علت آن این است که تقاضا برای دلار کاهش یافته تقاضا برای ریال نیز کاهش یافته‌است، چون تقاضا برای هر دو پول تابعی از متغیر مقیاس یعنی درآمد ملی و هزینه فرصت نگهداری پول است لذا با اینکه تقاضا برای هر دو پول در زمان تورم شدید سالهای ۱۳۶۵ تا ۱۳۶۷ کاهش یافته‌است باز هم درجه دلاری شدن اقتصاد سعودی بوده که این امر نشان دهنده این است که تقاضا برای دلار نسبت به تقاضا برای ریال کمتر کاهش یافته زیرا هزینه فرصت نگهداری دلار نسبت به ریال کمتر بوده‌است. جدول ۲ درجه جانشینی پول را در ایران و آرژانتین در سالهای ۱۹۹۲ و ۲۰۰۰ نشان می‌دهد. نمودارهای ۳ و ۴ روند درجه جانشینی پول را در ایران و آرژانتین در سالهای مختلف نشان می‌دهد. در آرژانتین درجه جانشینی پول در سال ۱۹۹۲، ۵۰ درصد و در سال ۲۰۰۰، ۵/۶۸ درصد شده این بدان معنی است که مردم آرژانتین در انجام معاملات خود فقط ۵/۳۱ درصد از پول داخلی (پزو) استفاده میکنند. این نسبت در ایران ۶۲ درصد است زیرا درجه جانشینی پول در ایران ۳۸ درصد می‌باشد با اینکه روند درجه جانشینی پول در هر دو کشور سعودی می‌باشد به علت تفاوت در ساختار اقتصادی دو کشور در ایران درجه دلاری شدن اقتصاد پایینتر است. علت کمتر بودن این درجه در ایران این است که دلاری شدن در ایران غیر رسمی و در آرژانتین رسمی است. علاوه بر آن در آرژانتین آمار دقیقی از سپرده های دلاری وجود دارد ولی در ایران چنین آماری گزارش نشده است. به همین دلیل با احتیاط باید تحلیل کرد زیرا این محاسبات فقط بخشی از واقعیت را نشان می‌دهد. جدول ۲ نتایج تحقیق حاضر در مورد درجه جانشینی پول در ایران و آرژانتین) درصد(سال درجه جانشینی پولدر آرژانتین درجه جانشینی پولدر ایران ۱۹۹۲ ۵۰ ۳۲۲۰۰۰

۵/۶۸ ۳۸۵. برگشت ناپذیری دلاری شدن در ایران و آرژانتین اثر برگشت ناپذیری در تورم برای تقاضای پول وجود دارد، وقتی تورم افزایش می‌یابد تقاضای پول کاهش می‌یابد، اما وقتی تورم کاهش می‌یابد این تقاضا کمتر افزایش می‌یابد. این امر کاهش تقاضای ۱ M و ۳M در آرژانتین و ایران را در کل دوره مورد بررسی توجیه میکند، با وجود این اخیراً سطوح تورم به صورت تاریخی کاهش یافته است. این امر توضیح می‌دهد چگونه جریان اندوخته‌های دلاری ممکن است به میخکوب کردن تورم طی سالهای ۱۹۸۹ و ۱۹۹۰، در آرژانتین و سال ۱۳۷۴ (۴۹ درصد) در ایران پاسخ دهند. این رویدادها که زبانهای شدیدی را بر دارندگان داراییها بر حسب پول محلی تحمیل میکند، انگیزه زیادی برای انتقال عمده به سمت داراییهای دلاری ایجاد میکند. اغلب برای تمام اهداف اقتصادی، همانند کارکرد داخلی داراییهای پزویی و ریالی، ممکن است برای بازگشتن به پزو و ریال در آینده انگیزه کمی وجود داشته باشد. ۶. برگشت ناپذیری و تقاضای پول در ایران و آرژانتین هم اندوخته‌های پزویی و ریالی و هم اندوخته‌های دلاری برای بررسی اقتصادسنجی برگشت ناپذیری دلاری شدن مفید است. با وجود برگشت ناپذیری، افزایش در تورم باید کاهش دائمی در داراییهای پزویی و ریالی و افزایش دائمی در اندوخته‌های دلاری را تهییج نماید. داده‌های مربوط به موجودی دلارهای در گردش در آرژانتین و ایران اثر برگشت ناپذیر تورم را تأیید میکند. تقاضای بلند مدت داراییهای دلاری اثر برگشت ناپذیری دلاری شدن را به خوبی نشان میدهد، بنابر این، برگشت ناپذیری ممکن است جایگزینی برای موجودی دلارها باشد، که فرض قاطع برگشت ناپذیری حقیقی را تحقق می‌بخشد. ۷. تحلیل پدیده جانشینی پول در ایران و آرژانتین جانشینی پول پدیده گسترده‌ای در بسیاری از کشورهای در حال توسعه مخصوصاً در آمریکای لاتین است، وجود سطوح تورم بالا و انتظارات کاهش نرخ ارز، ساکنین این کشورها را واداشته است تا برای حفظ ارزش واقعی ثروتشان نگهداری از پول خارجی را در سبد دارایی مالی خود افزایش دهند. تمام پژوهشگرانی که در زمینه دلاری شدن اقتصاد و جانشینی پول تحقیق کرده‌اند اذعان دارند که این پدیده در ایران و آرژانتین اتفاق افتاده است، اختلاف نظر در درجه جانشینی پول و روند آن است. ۵. بسیاری از دست اندرکاران در سال ۱۳۶۹ حجم بازار ارز را بیش از ۲ میلیارد دلار در سال میدانستند (خلعت بری، ۱۳۶۹: ۵). برآورد پژوهش حاضر از حجم دلارهای در گردش نشان میدهد که از سال ۱۳۵۷ تاکنون میانگین حجم دلارهای در گردش حدود ۵ میلیارد و ۱۷۷ میلیون دلار

بوده است. عارضه دلاری شدن اقتصاد، منابع ریالی گسترده‌های را به جانب خرید دلار سوق می‌دهد و درصدی از مردم پس انداز خود را به جای ریال به دلار نگاه می‌دارند. حتی اگر ۱۰ درصد از انتقالات بازار جنبه پس‌اندازی داشته‌باشد، سالانه ۵۱۸ میلیون دلار پس‌انداز دلاری وجود دارد که با نرخ برابری ۹۰۰۰ ریال بابت هر دلار، معادل ۴۶۶۲ میلیارد ریال نقدینگی خارج از بخش پولی رسمی کشور را به وجود می‌آورد. بررسی این بازار، موجب طرح این سؤال می‌شود که این نقدینگی چگونه حاصل و به چه ترتیب ثبت می‌شود؟ تردیدی نیست که وجود این نقدینگی خارج از کنترل مقامات پولی، قدرت عمل سیاست‌های پولی را به شدت کاهش می‌دهد. بالا-رفتن درجه جانشینی پول می‌تواند عاملی در گسترده شدن نسبی حجم اقتصاد زیر زمینی در برابر اقتصاد رسمی کشور باشد. همان طور که نمودارهای ۱ و ۲ نشان می‌دهند روند حجم دلارهای در گردش و درجه جانشینی پول در هر دو کشور در طول دوره مورد بررسی صعودی بوده است. به علت تفاوت‌های ساختاری از جمله دلاری شدن رسمی در آرژانتین و دلاری شدن غیر رسمی در ایران سرعت دلاری شدن در ایران نسبت به آرژانتین کمتر است. ۸. آزمون فرضیه‌های تحقیق فرضیه‌هایی که در این مقاله مد نظر بوده است عبارتند از: ۱. روند درجه جانشینی پول در ایران و آرژانتین صعودی است. ۲. جانشینی پول در ایران و آرژانتین نامتقارن (یک طرفه) است. نتایج فصول سوم و ششم طرح پژوهشی نشان می‌دهد که هر دو فرضیه تأیید می‌شوند زیرا هم روند درجه جانشینی پول در ایران و آرژانتین صعودی و در حال افزایش است و همچنین این جانشینی به صورت یک طرفه است و ریال ایران و یزو آرژانتین در هیچ کشوری جانشین پول داخلی نشده است. ۹. نتیجه نتیجه پژوهش حاضر این است که "روند درجه جانشینی پول در ایران و آرژانتین صعودی بوده است." به نظر می‌رسد که علت اصلی افزایش درجه جانشینی پول نرخهای تورم بالا، منفی بودن نرخ واقعی بهره داخلی نسبت به نرخ بهره خارجی و سیر نزولی ارزش پول ملی در هر دو کشور می‌باشد. دستاورد علمی این مقاله چنین است: که اقتصادهای باز و کوچک مثل ایران و آرژانتین در تابع تقاضای پول داخلی خود علاوه بر متغیرهای نرخ بهره داخلی، نرخ تورم و درآمد داخلی باید متغیرهای نرخ ارز بازار موازی و حداکثر نرخ تورم تا زمان مورد بررسی را وارد نمایند. متغیر اخیر موجب کاهش تقاضا برای پول داخلی و انتقال منابع به سمت تقاضا برای پول خارجی می‌شود. در این گونه کشورها جانشینی پول یک طرفه و نامتقارن است و کشورهای دیگر از پول این کشورها در مبادلات داخلی خود استفاده نمی‌کنند. فهرست منابع و مآخذ الف. فهرست فارسی: ۱. بهمنیاسکویی، محسن (۱۳۷۲)؛ "اثرات کلان اقتصادی کاهش ارزش خارجی ریال ایران در دوران پس از انقلاب اسلامی"؛ گزارش سومین سمینار سیاست‌های پولی و ارزی؛ مؤسسه تحقیقات پولی و بانکی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران؛ صص ۸۷-۱۲۰. ۲. بهمنیاسکویی، محسن (۱۳۸۰)؛ "نرخ ارز بازار سیاه و تقاضا برای پول در ایران"؛ پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی؛ معاونت امور اقتصادی وزارت دارایی؛ شماره ۱۹؛ صص ۳-۹. ۳. پورمقیم، جواد (۱۳۷۸)؛ "عوامل تعیین کننده نرخ ارز در بازار سیاه ارز در ایران"؛ مجله تحقیقات اقتصادی؛ شماره ۵۴؛ صص ۸۳-۱۰۴. ۴. خلعتبری، فیروزه (۱۳۶۸)؛ "اقتصاد دلاری و سپرده‌های ارزی: بحث نظری و مفاهیم آن از دید اقتصاد کلان"؛ اقتصاد مدیریت؛ دانشگاه آزاد اسلامی؛ شماره ۱؛ صص ۲۹-۴۹. ۵. زال پور، غلامرضا (۱۳۷۳)؛ جانشینی ارز به جای پول ملی در اقتصاد ایران؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم اقتصادی؛ دانشگاه تربیت مدرس. ۶. سامرز، لورنس (۱۹۹۹)؛ "دلاری شدن اقتصاد کشورهای آمریکای لاتین"؛ خبرگزاری رویتر؛ ترجمه اداره مطالعات و سازمان‌های بین‌المللی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران؛ صص ۱-۶. ۷. ساهای، راتنا و کارلوس وگ (۱۳۸۰)؛ "دلاری شدن اقتصاد کشورهای در حال گذر"؛ ترجمه کورش معدلت؛ مجله اقتصادی؛ معاونت امور اقتصادی وزارت دارایی؛ دوره دوم؛ سال اول؛ شماره دوم؛ صص ۲۶-۳۰. ۸. عرب‌مازازی، علی (۱۳۸۰)؛ "اقتصاد سیاه در ایران: اندازه، علل و آثار آن در سه دهه اخیر"؛ مجله برنامه و بودجه شماره ۶۲ و ۶۳؛ صص ۳-۶۰. ۹. فرزینوش، اسدالله و محمد لشکری (۱۳۸۲)؛ "جانشینی پول و تقاضا برای پول: شواهدی از ایران"؛ پژوهش‌نامه بازرگانی؛ شماره ۲۹؛ صص ۱-۵۱. ۱۰. کمیجانی، اکبر و رافیک‌نظریان (۱۳۷۰)؛ "سنجش درجه جانشینی میان پول و شبه پول در اقتصاد ایران"؛ اقتصاد و مدیریت؛ شماره‌های ۱۰ و ۱۱؛

صص ۱۵-۴۲. ۱۱. لشکری، محمد (۱۳۸۳)؛ "تحلیل پدیده جاننشینی پول و عوامل مؤثر بر آن در ایران"؛ پژوهشنامه اقتصادی؛ شماره ۹ و ۱۰؛ صص ۸۹-۱۱۰. ۱۲. لشکری، محمد (۱۳۸۲)؛ تحلیل پدیده جاننشینی پول و عوامل مؤثر بر آن (مورد ایران)؛ رساله دکتری علوم اقتصادی؛ دانشگاه تربیت مدرس. ۱۳. لشکری، محمد (۱۳۸۵)؛ جاننشینی پول؛ انتشارات دانشگاه پیام نور. ۱۴. لشکری، محمد (۱۳۸۵)؛ طرح پژوهشی با عنوان "دلاری شدن اقتصاد ایران و مقایسه آن با دلاری شدن آرژانتین پس از ابر تورم و دلاری شدن کانادا؛" دانشگاه آزاد اسلامی- واحد نیشابور. ۱۵. لشکری، محمد و عباس عرب مازار (۱۳۸۳)؛ "رتبه درجه جاننشینی پول ایران در میان ۲۷ کشور جهان"؛ نامه مفید؛ شماره ۴۵؛ صص ۲۵-۴۴. ۱۶. لشکری، محمد (۱۳۸۲)؛ مروری بر مبانی نظری و تجربی پدیده جاننشینی پول؛ منتشر نشده. ۱۷. لشکری، محمد و اسدالله فرزینوش (۱۳۸۲)؛ تخمین حجم دلارهای در گردش و اندازگیری درجه جاننشینی پول در ایران؛ مجله تحقیقات اقتصادی دانشگاه تهران؛ ویژه نامه. ۱۸. نوفرستی، محمد (۱۳۷۴)؛ "رابطه تقاضا برای پول با نرخ برابری ارز و نرخ تورم"؛ برنامه و توسعه؛ دوره ۲؛ شماره ۱۱؛ صص ۱-۱۳. ۱۹. والکر، مارتین (۱۳۷۸)؛ "رام کردن دلار"؛ نامه اتاق بازرگانی؛ شماره ۱؛ صص ۴۰-۴۳. ۲۰. یزدانپناه، احمد و ناصر خیابانی (۱۳۷۵)؛ بررسی پدیده جاننشینی خارجی به جای پول ملی در ایران (دلاری شدن اقتصاد)؛ مؤسسه تحقیقات پولی و بانکی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران. ۲۱. یزدانپناه، احمد و ناصر خیابانی (۱۳۷۵)؛ "جایگزینی پول ملی (دلاری شدن اقتصاد ایران)"؛ مجموعه مقالات ششمین کنفرانس سیاستهای پولی و ارزی؛ مؤسسه تحقیقات پولی و بانکی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران؛ صص ۳۳۵-۳۵۹. الف. فهرست لاتین:

۱. Agenor, Pierre-Richard and Mosin S. Khan (۱۹۹۶) " Foreign Currency Deposits and the Demand for Money in Developing Countries" Journal of Development Economics Vol.۵. pp.۱۰۱-۱۱۸. ۲. Alami, Tarik H (۲۰۰۱) "Currency Substitution Versus Dollarization a Portfolio Balance Model" Journal of Policy Modeling Vol.۲۳ pp.۴۷۳-۴۷۹. ۳. Arango, Sebastian and M. Ishaq Nadiri (۱۹۸۱) " Demand for Money in Open Economies" Journal of Monetary Economics :Vol.۷ pp.۶۹-۸۳. ۴. Bahmani-Oskooee, Mohsen and Margaret Malixi (۱۹۹۱) " Exchange Rate Sensitivity of Demand for Money in Developing Countries" Applied Economics Vol.۲۳ pp.۱۳۷۷-۱۳۸۴. ۵. Berg, Andrew and Eduardo Borensztein (۲۰۰۰) "The Choice of Exchange Rate Regime and Monetary Target in Highly Dollarized Economies" IMF Wp/۰۰/۲۹ February pp.۱-۲۹. ۶. Blejer, Mario I (۱۹۷۸) "Black-Market Exchange Expectations and the Domestic Demand for Money Some Empirical Results" Journal of Money Economics Vol.۴ pp.۷۶۷-۷۷۳. ۷. Bordo, Michael D and Ehsan Choudri (۲۰۰۰) "Currency Substitution and the Demand for Money: Some Evidence for Canada" Journal of Money Credit and Banking Vol.۱۴ February pp.۴۸-۵۷. ۸. Brillembourg, Arturo and Susan M. Schadler (۱۹۸۰) "A Model of Currency Substitution in Exchange Determination, ۱۹۷۳-۷۸" IMF Staff Papers Vol.۲۶ Sep pp.۵۱۳-۴۲. ۹. Calvo, Guillermo A and Carlos A. Vegh (۱۹۹۲) " Currency Substitution in Developing Countries: An Introduction" IMF WP/ ۹۲/ ۴۰ May .۱۰. Calvo, Guillermo A (۱۹۸۵) "Currency Substitution and Real Exchange Rate: The Utility Maximization and _____ Approach" Journal of International Money and Finance Vol.۴ pp.۱۷۵-۸۸. ۱۱. C.A. Rodriguez (۱۹۷۷) "A Model of Exchange Rate Determination Under Currency

Substitution and Rational Expectations” Journal of Political Economy Vol.۸۵ June pp.۶۱۷-۲۵.۱۲-Canto, Victor A and Marc.A.Miles (۱۹۸۴) “Exchange Rates in a Global Monetary Model with Currency Substitution and Rational Expectations” In Bhandari, Jagdeep and Bluford H. Putnam With Jay H. Levin Economic Interdependence and Flexible Exchange Rates M.I.T and Gerald Nickelsburg (۱۹۸۷) _____ Press Second Printing January. ۱۳
Currency Substitution: Theory and Evidence from Latin America Kluwer Academic
oston Massachusetts.

۱۴-Cohen , Benjamin J (۲۰۰۰) “Dollarization : Pros and Cons” Paper Prepared for the Workshop Los Angeles, CA May pp.۱-۱۳.۱۵-Cuddington, John T (۱۹۸۳) “Currency Substitutability, Capital Mobility and Money Demand Journal of International Money and Finance Vol.۲ pp.۱۱۱-۱۳۳.۱۶-Dean James W (۲۰۰۰) De Facto Dollarization Prepared for a Conference, To Dollarize: Exchange -Rate Choices for the Westwrn Hemisphere, Sponsored by the North-South Institute, Ottawa, Canada, Ocober ۴-۵.۱۷-
Dornbusch, Rudiger (۱۹۷۵) “A Portfolio Balance Model of The Open Economy” Journal of Economics Vol.۱ pp.۳-۲۰.۱۸-Feldman, Robert A (۱۹۸۵) “Foreign Currency Options” Finance & Development December no.۳ pp.۳۸-۴۱.۱۹-Fisher , Stanley (۱۹۸۲) “Seigniorage and the Case for a National Money” Journal of Political Economy Vol.۹۰ no. ۲ April pp. ۲۹۵-۳۱۳.۲۰-
Frenkel, Jacob A and Carlos A. Rodriguez (۱۹۸۰) “Portfolio Equilibrium and the Balance of Payment: A Monetary Approach” The American Economic Review Vol.۶۵ no.۴ May pp. ۶۷۵-۶۸۸.۲۱-Grubel Hebet G (۱۹۶۸) “ Internationally Diversified Portfolios: Welfare Gains and Capital Flows ” The American Economic Review Vol.۵۸ no.۵ pp.۱۲۹۸-۱۳۱۵.۲۲-Guidotti , Pablo E and Carlos A . Rodriguez (۱۹۹۲) “ Dollarization in Latin America, Gresham`s Law in Reverse?” IMF Staff Papers Vol.۳۹ no.۳ September pp.۵۱۸-۵۴۴.۲۳-Kamin Steven B and Neil R. Ericsson (۱۹۹۳) “ Dollarization in Argentina” Board of Governors of the Federal Reserve System International Finance Discussion paper ۴۶۰.۲۴- _____
۲۰۰۳) “Dollarization in Post - Hyperinflationary Argentina” Journal of International Money and Finance Vol.۲۲ pp.۱۸۵-۲۱۱.۲۵-Marquez, Jaime (۱۹۸۷) “Money Demand in open Economies: A Currency Substitution Model for Venzurla” Lournal of International Money and Finance Vol.۶ pp.۱۶۷-۱۷۸.۲۶-McKinnon, Ronald I (۱۹۸۲) “ Currency Substitution and Instability in the World Dollar Standard ” American Economic Review Vol.۷۲ June pp.۳۲۰-۳۳.۲۷-Miles, Marc A (۱۹۷۸) “Currency Substitution, Flexible Exchange Rates and Monetary Independence” American Economic Review no.۶۸ June pp.۴۲۸-۳۶.۲۸-Poloz, Stephen S (۱۹۸۴) “The Transactions Demand for Money in A Two-Currency Economy” Journal of

Monetary Economics Vol. ۱۴ pp. ۲۴۱-۲۵۰. ۲۹-Vegh, Carlos A (۱۹۹۸) "Inflationary Finance and Currency Substitution in a Public Finance Framework" Journal of International Money and Finance Vol. ۱۴ no. ۵ pp. ۶۷۹-۶۹۳. Comparing of Dollarization In Iran's Economy with Dollarization in Argentina Abstracts This Paper examines Currency Substitution phenomenon in Iran's economy and Argentina's economy through estimating Volume of Dollars and Degree of Currency Substitution in Iran and Argentina. The results implies that Currency Substitution in Iran and Argentina is one-way. Key Words: Currency Substitution, Dollarization, Degree of Currency Substitution, Iran, Argentina

بنگاههای کوچک و متوسط یونان

تدبیر

مقدمه: تاکنون فعالیتها و سیاستگذاری طیف گسترده‌ای از کشورها در زمینه بنگاههای کوچک و متوسط مورد مطالعه قرار گرفته اند. از اروپای شرقی آغاز شد و سرانجام به شرق آسیا رسیدیم. اکنون در این شماره یونان، به عنوان یک کشور اروپایی کهن سال می پردازیم. یعنی کشوری که حدود ۱۰/۶ میلیون نفر جمعیت را در ۱۳۱ هزار کیلومتر مربع جای داده است، در زمره فقیرترین کشور عضو اتحادیه اروپا قرار دارد، صادرات کالاهای آن بسیار کمتر از وارداتش است، بیکاری در آن در حد ۱۰ درصد نیروی کارش (برابر با ۴/۳۷ میلیون نفر) است، تورمی برابر با ۳/۶ درصد داشته است. نکته قابل توجه در اقتصاد یونان صنعت توریسم آن است. این کشور هر سال در حد جمعیت ساکن در خود از جهانگردان پذیرایی می کند. یونان، همانطور که مقاله نشان می دهد، اهمیت ویژه‌ای به SMEs داده است و سیاستها و نهادهای خاصی را برای تقویت این پدیده بکار گرفته است. تعریف بنگاههای کوچک و متوسط در یونان در کشور یونان بنگاههای کوچک و متوسط براساس دو معیار تعداد کارکنان و میزان گردش سرمایه سالانه آنها مورد شناسایی قرار می گیرند. براساس این معیارها بنگاههایی کوچک و متوسط شناخته می شوند که تعداد کارکنان آنها کمتر از ۲۵۰ نفر بوده و علاوه بر آن میزان گردش سرمایه سالانه در آنها فراتر از ۴۰ میلیون یورو نباشد. بنگاههای کوچک و متوسط سهم عمده‌ای در اقتصاد یونان برعهده دارند و بویژه در بخشهای تجاری، صنعتی و کشاورزی نقش مهمی ایفا می نمایند. در مورد اهمیت و نقش این بنگاهها در اقتصاد یونان می توان به این نکته اشاره کرد که حدود ۹۹ درصد از کل فعالیتهای کسب و کار در یونان توسط بنگاههای کوچک و متوسط انجام می شود و این بنگاهها ۱۹ درصد از کل صادرات کشور را انجام می دهند. اندازه بنگاههای کوچک و متوسط در یونان بسیار متفاوت است و بیشتر این بنگاهها نوعاً بنگاههای کوچکی هستند که تعداد کارکنان آنها کمتر از ۱۰ نفر می باشد. براساس آخرین آمارها در این کشور نزدیک به ۵۰۹۰۰۰ بنگاه فعالیت می کنند. از این تعداد ۹۶/۳ درصد از آنها کمتر از ۹ نفر را در استخدام دارند، ۳/۶ درصد نیز بین ۱۰ تا ۹۹ نفر را استخدام نموده اند و تنها ۰/۲ درصد از این نوع بنگاهها بیش از ۱۰۰ نفر را به استخدام خود درآورده اند. برنامه های ملی در مورد بنگاههای کوچک و متوسط سیاستگذاران صنعتی در یونان در نظر دارند تا رقابت را بین صنایع این کشور تشویق نمایند و با این هدف اقدام به کاستن و از میان برداشتن موانع زیرساختاری نموده اند. هدف اصلی سیاست دولت در مورد بنگاههای کوچک و متوسط ایجاد یک محیط صنعتی مناسب برای رسیدن به اهداف زیر است: - افزایش بازده سرمایه - بکارگیری فناوری های نوین - بهبود زیرساختها - تامین منابع مالی و اعتباری - تسهیل امکان ورود به بازارهای بین المللی در همین راستا چارچوب سازمانی و نهادهای مربوط به فعالیتهای کارآفرینی در حال نوسازی و تقویت است. بدین منظور شرایط ایجاد، تاسیس، ثبت قانونی و عملکرد بنگاههای کوچک و متوسط

تأحد زیادی تسهیل شده است و از فعالیتهای دولتی نیز تمرکززدایی شده است. از دیگر فعالیتهایی که در یونان به ثمر رسیده است ایجاد زیرساختار مدرن برای بخش خصوصی می باشد که این موضوع با بکارگیری فناوری های مدرن، ایجاد شبکه های خدماتی در رشته هایی مانند تجارت الکترونیک و کنترل کیفیت و همچنین ایجاد زیرساختارهای حمایتی مانند انکوباتورها، مراکز تجاری و دفاتر اطلاعاتی صورت گرفته است. برای حمایت از سرمایه گذاری بخش خصوصی نیز اقداماتی صورت گرفته است که می توان به مدرنیزه ساختن بنگاهها، بهبود کیفیت کالاها و خدمات و ایجاد مشاغل جدید اشاره نمود. سیاست ملی دولت یونان برای حمایت از بنگاههای کوچک و متوسط بسیاری از بخشهای دولتی اجرا می شود. این سیاست با توجه به نیاز این بخش از صنعت تدوین شده است و هدف اصلی آن برطرف ساختن موانع بر سر راه ایجاد، فعالیت و توسعه بنگاههای کوچک و متوسط می باشد. وزارت توسعه مهمترین مسئولیت را در زمینه حمایت از بنگاههای کوچک و متوسط برعهده دارد و چارچوب قانونی لازم برای تسهیل فعالیت این بنگاهها را طراحی می نماید. مهمترین اهداف وزارت توسعه که در قالب برنامه های عملیاتی برای رقابت و جامعه اطلاعاتی تدوین شده است عبارتند از: - افزایش قابلیتهای تکنولوژیکی در بنگاهها- توسعه کارآفرینی و ارتقا توان رقابت در بنگاههای کوچک و متوسط- افزایش کمی و کیفی مشاغل در اقتصاد کشور. برنامه های دیگری نیز برای پشتیبانی از این بنگاهها در حال انجام می باشد. ایجاد پارکهای صنعتی، تقویت زیرساختهای موجود، مطالعه برای ایجاد یک شبکه یکپارچه برای ارائه خدمات پشتیبانی، ایجاد یک سیستم مرکزی مشاوره، تسهیل دسترسی بنگاههای کوچک و متوسط به سرمایه از طریق ایجاد یک نهاد مرکزی برای ضمانت وامها و تسهیلات اعتباری، توسعه زمینه های کارآفرینی از طریق حمایت از تاسیس بنگاههای جدید، افزایش توان رقابتی بنگاههای کوچک و متوسط از طریق اجرای برنامه های یکپارچه تولیدی، اداری، سازمانی و عملیاتی، حمایت از برونگرایی بنگاههای کوچک و متوسط از طریق ترویج محصولات آنها در بازارهای جدید، ترویج همکاریهای تجاری از طریق ایجاد شبکه های همکاری بین بنگاهی، تشویق بنگاههایی که بازدهی بالایی دارند و نیز استفاده از نتایج تحقیقات برای افزایش بهره وری در بنگاههای کوچک و متوسط برخی از فعالیتهای وزارت توسعه یونان برای حمایت از بنگاههای کوچک و متوسط می باشد. در کنار فعالیتهای وزارت توسعه، دولت یونان برای تقویت بنگاههای کوچک و متوسط و حمایت از آنها اقدام به ایجاد برخی نهادهای حمایت کننده نموده است که در اینجا به معرفی مهمترین آنها می پردازیم. نهادهای حمایت کننده از بنگاههای کوچک و متوسط (۱) سازمان ملی توسعه بنگاه: سازمان ملی توسعه بنگاه یکی از مهمترین نهادهای مرتبط با بنگاههای کوچک و متوسط در کشور یونان محسوب می شود. نقش و وظایف این سازمان بسیار متنوع می باشد و می توان آن را رابط بین بنگاههای کوچک و متوسط با دولت و نهادهای سیاستگذاری کشور دانست. سازمان ملی توسعه بنگاه به دولت در زمینه قوانین موجود و در حال تدوین پیرامون بنگاههای کوچک و متوسط و نیز تدوین استراتژی توسعه بنگاههای کوچک و متوسط مشاوره می دهد و دیدگاههای خود را در مورد تاثیر قوانین موجود بر عملکرد بنگاههای کوچک و متوسط و نحوه ایجاد محیط مناسب برای فعالیت این بنگاهها در اختیار سیاستگذاران اقتصادی کشور قرار می دهد. از طرف دیگر این سازمان نمایندگی بنگاههای کوچک و متوسط را برعهده دارد و به نمایندگی از این بنگاهها به مذاکره با وزارتخانه ها و نهادهای مهم دولتی برای ارتقا سطح حمایت از این بنگاهها و توسعه بیشتر آنها می پردازد. در این راستا، سازمان ملی توسعه بنگاه اقدام به ایجاد محفلی برای بحث و تبادل نظر در مورد مسائل مربوط به توسعه بنگاههای کوچک و متوسط نموده است. این سازمان همچنین یک بانک اطلاعاتی برای تأمین نیازهای اطلاعاتی مراکز حمایت منطقه ای و کمک به سیاستگذاران تاسیس نموده است. از جمله این اطلاعات می توان به اطلاعاتی در مورد برنامه های کمک خارجی و حمایتهای دولتی از بنگاههای کوچک و متوسط اشاره نمود. سازمان ملی توسعه بنگاه وظیفه هماهنگی و ارائه کمکهای دو یا چند جانبه به بنگاههای کوچک و متوسط برای افزایش کارآیی و بهره وری در این بنگاهها را برعهده دارد و در کنار آن یک نهاد نظارتی برای بررسی و نظارت بر فعالیتهای بنگاههای کوچک و متوسط ایجاد نموده است. از دیگر فعالیتهای سازمان ملی توسعه بنگاه می

توان به فعالیتهای آموزشی و ترویجی آن اشاره نمود. از جمله این اقدامات می توان به استخدام افراد ذیصلاح در این سازمان و ارائه آموزشهای لازم به پرسنل در بالا-ترین سطح، ایجاد شبکه ای از مراکز حمایت منطقه ای و نهادهای حامی بنگاههای کوچک و متوسط در سطح ملی و ارائه آموزش به پرسنل آنها برای انجام وظایفشان، آموزش مریبان ویژه به منظور ارائه خدمات پشتیبانی آموزشی به مراکز حمایت منطقه ای و نیز توسعه خدمات مرکزی آموزشی، مشاوره و اطلاعاتی و گردآوری مطالب مورد نیاز مراکز حمایت منطقه ای اشاره نمود. علاوه بر فعالیتهای فوق، سازمان ملی توسعه بنگاه برنامه های خاصی نیز برای ترویج فرهنگ کارآفرینی در قالب بنگاههای کوچک و متوسط در سراسر کشور در دست انجام دارد. (۲) مراکز خدمات منطقه ای: هدف کلی از ایجاد مراکز خدمات منطقه ای در یونان رشد بلندمدت و توسعه پایدار بنگاههای کوچک و متوسط و بالابردن سهم این بنگاهها در تولید ناخالص ملی و ایجاد مشاغل جدید می باشد. افزایش کارآیی زیرساختهای موجود و تشویق فعالیت بنگاههای کوچک و متوسط برای رسیدن به توسعه پایدار در سطح ملی و محلی نیز از جمله اهداف این مراکز می باشد. این مراکز برای جلب حمایت موثر دولت از بنگاههای کوچک و متوسط و ایجاد یک سیستم حمایت منطقه ای از توسعه این بنگاهها تلاش می کنند. از جمله فعالیتهای این مراکز می توان به موارد زیر اشاره نمود: - ارائه اطلاعات و راهنمایی به کارآفرینان موجود و آتی؛ - ارائه آموزش کارآفرینی؛ - کمک به تهیه برنامه های اجرایی کسب و کار؛ - کمک به تشخیص فرصتهای مناسب برای ایجاد کسب و کار؛ - تسهیل دسترسی به اعتبارات بانکی؛ - ایجاد کتابخانه ها و مراکز اطلاع رسانی تخصصی کسب و کار؛ - کمک به حل مشکلات بنگاههای کوچک و متوسط (۳). موسسه اومخومسه (EOMMEX) در سال ۱۹۷۷ زیر نظر وزارت توسعه یونان تاسیس شد. این موسسه تاکنون خدمات زیادی را به بنگاههای کوچک و متوسط ارائه نموده است و امیدوار است فعالیت خود را در این راستا تداوم بخشد. ماموریت اومخ ارائه کمکهای مادی و فنی برای ایجاد، حمایت و توسعه بنگاههای کوچک و متوسط در کشور یونان می باشد. بین سالهای ۱۹۷۷ تا ۱۹۸۴ اومخ مشاوره های فنی و اقتصادی خود را به صورت رایگان در اختیار بنگاههای کوچک و متوسط قرار می داد. در این دوران ایده «مدیریت کسب و کار سیستماتیک» شکل گرفت و براساس آن موسسه اومخ اقدام به ایجاد لابراتوارهای کنترل کیفیت ارزیابی و به کارگیری نوآوری و بازاریابی برای محصولات بنگاههای کوچک و متوسط نمود. از سال ۱۹۸۳ و براساس قانون جدیدی که به تصویب رسید، موسسه اومخ وارد حوزه های جدیدی از قبیل وام، کمکهای مالی و اعتباری و ضمانت نامه ها شد. همچنین در این سال، اومخ به تدوین «قوانین توسعه» برای حمایت از بنگاههای کوچک و متوسط در کشور یونان کمک نمود. حمایت از به کارگیری فناوریهای نوین در بنگاههای کوچک و متوسط، توسعه فرهنگ پیمانکاری و واگذاری فعالیتهای ارزیابی و حمایت از نوآوری، توسعه و سازماندهی تعاونیها و فعالیتهای مشترک بنگاههای کوچک و متوسط، معرفی و ارائه راهنمایی در زمینه برنامه ریزی صنعتی، عملیات بازاریابی و سازماندهی و برگزاری نمایشگاههایی برای معرفی تولیدات بنگاههای کوچک و متوسط همگی جزئی از فعالیتهای متنوع اومخ برای توسعه بنگاههای کوچک و متوسط بوده است. از سال ۱۹۹۴ موسسه اومخ با گسترش فعالیتهای خود به مشارکت در برنامه عملیاتی بنگاهها پرداخته است و در عین حال در سطح اتحادیه اروپا برنامه هایی را پیگیری و به اجرا درمی آورد. اومخ در این دوره به صورت همزمان فعالیتهایش را با اجرای طیف وسیعی از برنامه ها از جمله کمک به بنگاههای کوچک و متوسط و با هماهنگی با سایر نهادهای مرتبط تداوم داشته است. اهداف اصلی اومخ در سالهای اخیر عبارتند از: - توسعه کارآفرینی و ایجاد کسب و کارهای جدید - افزایش توان رقابتی بنگاههای کوچک و متوسط - حمایت از سرمایه گذاری در بنگاههای کوچک و متوسط - بهره گیری از قابلیتهای جامعه اطلاعاتی - حمایت از هنر یونان و صنایع دستی کشور - توسعه همکاریهای بین المللی و تشویق برون گرایی بنگاههای کوچک و متوسط - ارائه آموزشهای حرفه ای برای مدیران بنگاههای کوچک و متوسط - ایجاد زیرساختهای حمایتی کسب و کار - توسعه فعالیتهای موسسه اومخ در سراسر کشور از طریق تاسیس شعبه های آن در مناطق مختلف همکاریهای اومخ با سازمان ملی توسعه بنگاه اومخ به سازمان ملی توسعه

بنگاه درمورد تدوین استراتژی توسعه بنگاههای کوچک و متوسط در سطح ملی کمک می نماید. بررسی کامل چارچوبهای نهادی و قانونی مربوط به بنگاههای کوچک و متوسط و وضعیت این بنگاهها توسط اومخ صورت می پذیرد. در کنار آن، اومخ این بنگاهها را هم از نظر کمی و هم از نظر کیفی تعریف می کند و اطلاعات مهم و موردنیاز را در اختیار سازمان ملی توسعه بنگاه قرار می دهد. در این راستا فعالیتهای زیر توسط اومخ انجام می گیرد:- تعیین اندازه و تنوع بخش بنگاههای کوچک و متوسط مشتمل بر تعداد شرکتهای (تعداد کارکنان و نوع کسب و کار)، تعداد کارکنان استخدام شده برحسب بخشهای مختلف صنعت، درصد بنگاهها در بخشهای مختلف صنعتی برحسب گروههای مختلف و نرخ استخدام در هر گروه تعداد بنگاههای به ثبت رسیده و تعداد افراد خویش فرما، ثبت آغاز کار یا خاتمه فعالیت بنگاه، افزایش یا کاهش تعداد در مقایسه با استانداردهای بین المللی- نقش و اثرات بنگاههای کوچک و متوسط: بررسی اهمیت این بنگاهها برای کل اقتصاد، تعریف مزایای فعالیت آنها، تعیین نرخ رشد این بنگاهها مزایای این بخش از نظر ایجاد اشتغال و ثروت، نرخ ایجاد اشتغال براساس اندازه بنگاه (تعیین اینکه بنگاهها در چه اندازه ای توان اشتغال زایی بیشتری از خود نشان می دهند). بررسی روندهای ملی و اقتصادی در سطح بخشهای اقتصادی، مشخصات و ویژگیهای کارآفرینان محلی و مقایسه وضعیت بنگاههای کوچک و متوسط یونان با سایر کشورهای اتحادیه اروپا- بررسی مشکلات و محدودیتهایی که بنگاههای کوچک و متوسط با آن مواجهند: مشکلات به جامانده از اقتصاد متمرکز، چارچوب حقوقی نامناسب، فقدان دسترسی به اطلاعات و خدمات مشاوره ای، نبود امکانات لازم برای انجام فعالیتهای بازاریابی، محدودیتهای مالی فقدان آموزش در زمینه کارآفرینی، روابط ضعیف صنعتی و کاری، دردسترس نبودن تکنولوژی مناسب، فقدان نظام مالیاتی مناسب و نیز سیاستهای نامناسب برای تخصیص وام و اعتبار به بنگاههای کوچک و متوسط نقش جدید اومخ موریت جدید اومخ در سالهای ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۶، حمایت از سیستم های سیاستگذاری و پشتیبانی از نهادها و فعالیتهای مرتبط با بنگاههای کوچک و متوسط در چارچوب خط مشی کلان اقتصادی دولت یونان می باشد. اومخ در این سالها به عنوان مشاور دولت عمل می کند و متقبل اجرای سیاست دولت درقبال بنگاههای کوچک و متوسط می باشد و در این راستا برنامه های لازم را برای ایجاد محیط کسب و کار مناسب به اجرا درمی آورد. در این راستا اومخ نقشهای زیر را برعهده گرفته است:- مشاور دولت در زمینه بنگاههای کوچک و متوسط- نهاد اجرایی برای توسعه زیرساختار صنعتی موردنیاز و توسعه کارآفرینی از طریق آموزش و ارائه خدمات مشاوره ای- توسعه دهنده توان رقابتی بنگاههای کوچک و متوسط- نهاد تداوم دهنده هماهنگی های بین المللی برای حمایت از بنگاههای کوچک و متوسط- نهاد هماهنگ کننده فعالیتهای بنگاههای کوچک و متوسط- بررسی سیاستهای پیشین و کنونی دولت و عملکرد نهادهای دولتی در زمینه توسعه بنگاههای کوچک و متوسط- جلب کمکهای بین المللی از طرف اتحادیه اروپا و همچنین کسب اعتبار بین المللی برای فعالیت بنگاههای کوچک و متوسط و اهداف و اصول تدوین استراتژی ملی حمایت از بنگاههای کوچک و متوسط به همکاری با موسسه ملی توسعه بنگاه می پردازد. اومخ در این راستا در زمینه تعیین اهداف استراتژی، مراحل تدوین استراتژی (ایجاد آگاهی، تعیین نیازها و برنامه ریزی برای اجرا، تعیین منابع موردنیاز، تقویت فرهنگ کسب و کار و کارآفرینی، آموزش نیروی انسانی موردنیاز) و نیز شیوه های جلب حمایت برای اجرای این استراتژی همکاری می نماید. یکی دیگر از فعالیتهای اومخ ظرفیت سازی نهادی و ایجاد عناصر نهادی لازم در چارچوب سیاست حمایت از بنگاههای کوچک و متوسط می باشد. در این راستا اومخ با طیف وسیعی از نهادها و سازمانها از قبیل وزارتخانه ها و سازمانهای دولتی ذیربط، سازمان ملی توسعه بنگاه و مراکز خدمات منطقه ای، شهرداری ها، شرکتهای دولتی و نیز سازمانهای غیردولتی حمایت کننده از بنگاههای کوچک و متوسط همکاری می کند. اومخ و کارآفرینیکی از ماموریتهای اومخ ترویج فرهنگ کارآفرینی در جامعه و حمایت از کارآفرینان می باشد. در این راستا اومخ فعالیتهایی در زمینه تامین حمایت مالی، انجام حمایتهای تکمیلی و نیز ایجاد زیرساختارهای لازم انجام می دهد. در زمینه حمایتهای مالی اومخ توانسته است پس از بررسی برنامه های کسب و کار بیش از

۳۰۰۰ کارآفرین، برنامه های ۱۳۴۰ کارآفرین جدید را تأیید و آنها را تامین مالی نماید که این برنامه ها منجر به ایجاد بیش از ۴۹۰۰ شغل جدید گردید. علاوه بر آن تاکنون بیش از ۳۵۰۰ بنگاه به صورت مستقیم از تسهیلات مالی و اعتباری موسسه اومخ بهره مند شده اند. ضمن آنکه این موسسه خدمات دیگر مالی از قبیل ارائه سوبسید، ضمانت نامه های دوجانبه، جلب مشارکت بانکها برای اعطای وام و کمک به خرید تجهیزات و ماشین آلات برای بنگاههای کوچک و متوسط نوپا نیز ارائه می نماید. سال ۱۹۹۹ در یونان به عنوان سال کارآفرینان جوان نامگذاری شده بود و در آن سال برنامه حمایت از کارآفرینان جوان مورد توجه قرار گرفت. در این راستا اومخ کمکهای موثری در خصوص تدوین برنامه ای یکپارچه برای کمک به کارآفرینان جوان تدوین نمود. اومخ دو کنفرانس برای تبادل نظر و تجربیات کارآفرینان جوان تشکیل داد و در کنار آن جوایزی نیز به کارآفرینان جوان به پاس نوآوری در صنایع مختلف و کمک به توسعه دانش و تجربه تخصیص داد. علاوه بر فعالیتهای فوق اومخ برخی فعالیتهای حمایتی تکمیلی نیز انجام می دهد. در این راستا این موسسه اقدام به ارائه اطلاعات و خدمات مشاوره ای برای راه اندازی کسب و کار (بوئزه از طریق سمینار) نموده است که بیش از ۱۰۰۰۰ کارآفرین را در سراسر کشور تحت پوشش قرار می دهد. در جلسات آموزشی اومخ کارآفرینان در کارگاههای آموزشی شرکت می نمایند و اطلاعاتی پیرامون سرمایه گذاری، بازاریابی، شبکه های توزیع و فروش و استفاده از فناوری های جدید دریافت می کنند. همچنین اومخ در سالهای اخیر دو نمایشگاه برای کارآفرینان برگزار نموده که در آن بیش از ۴۰۰ شرکت حضور یافتند، ضمن آنکه با هماهنگی این موسسه ۲۱ بازدید خارج از کشور ترتیب داده شده است که ۳۵۰ بنگاه از سراسر یونان در آن شرکت داشتند. از دیگر اهداف موسسه اومخ بالابردن توان رقابتی بنگاههای کوچک و متوسط و کمک به افزایش سطح حضور این بنگاهها در بازارهای بین المللی است. در این راستا اومخ تلاش دارد تا با تسهیل دسترسی بنگاههای کوچک و متوسط به اطلاعات مورد نیاز به افزایش توانمندی آنها کمک کند. همچنین اومخ کمکهای گسترده ای برای بکارگیری فناوری های جدید توسط بنگاههای کوچک و متوسط به عمل می آورد. توسعه و ترویج مدیریت کیفیت و محیط زیست (کمکهای مالی برای اجرای سیستم های تضمین کیفیت و سیستم های مدیریت محیط زیست)، تهیه و ارائه فهرستی از بنگاهها و موسسات برتر یونان به منظور مقایسه عملیاتی/رقابتی، کمک به اجرای ابزار مدیریت SYMPLE به منظور بهبود توانمندیهای مدیریتی در بنگاههای جدید و ترویج مشارکت در برنامه های توسعه فناوری و تحقیقات از طریق همکاری با نهادهای ذیربط از فعالیتهای موسسه اومخ در این زمینه می باشد. در کنار موارد فوق اومخ به عنوان مشاور فنی در جهت توسعه پارکهای صنعتی و بوئزه در زمینه احداث انکوباتورها عمل کرده است و آموزشهایی نیز برای آماده سازی کارآفرینان و پرسنل آنها در رشته های خاص ارائه می نماید. خدمات مشاوره و آموزشی اومخ با فراهم نمودن امکان دسترسی بنگاهها به شبکه اطلاعاتی تکمیل می شود. اومخ به بنگاههای کوچک و متوسط کمک می کند تا پایگاههای وب مربوط به خود را برای برقراری ارتباط با سایر بنگاهها در یونان و سایر کشورها ایجاد نمایند. علاوه بر آن یک پایگاه وب که شامل برنامه های ملی و محلی و اطلاعات مورد نیاز بنگاههای کوچک و متوسط است راه اندازی شده است. از طریق این پایگاه زمان برگزاری رویدادهایی همچون کنفرانسها، نمایشگاهها، سمینارها و برنامه های آموزشی و ترویجی به اطلاع مدیران بنگاهها و سایر علاقه مندان رسانده می شود. در کنار پایگاه وب یک مرکز تله کنفرانس نیز راه اندازی شده است تا در آینده در قالب کلاسهای مجازی به ارائه آموزش به بنگاهها پردازد. شبکه اینترنت مربوط به بنگاههای کوچک و متوسط نیز راه اندازی شده است که کلیه واحدهای اومخ را به یکدیگر متصل می سازد. ماهنامه تدبیر

رویکرد مقایسه‌ای رشد و توزیع در آمد از نگاه اسلام

رویکرد مقایسه‌ای ارتباط رشد و توزیع در آمد از دیدگاه اسلام

دکتر تقی ابراهیمی سالاری چکیده: با شروع صنعتی شدن به ویژه پس از جنگ جهانی دوم، پدیده فقر همواره به نحوی از انحاء افکار جوامع بشری، به ویژه کشورهای در حال توسعه را بیشتر به خود مشغول کرده است. این جوامع با توجه به سطح قرارگیری در مدار توسعه، به حل این معضل پرداخته و با اتخاذ راهبردهایی چون رشد اقتصادی، رشد توأم با توزیع و ... درصدد بهبود شرایط زندگی مردم کشورشان برآمدند. نظریات مختلفی در این دوران در ارتباط با چگونگی همسویی رشد اقتصادی و توزیع درآمد در جهت بهره‌مندی تمام اقشار اجتماع از مواهب رشد مطرح گردید که هر یک ضمن ستایش نقش عدالت توزیعی در جامعه به بررسی تقدم و تأخر آنها پرداخته و سعی در تبیین الگویی برای نشان دادن رابطه‌ی این دو با یکدیگر داشتند. در این نوشتار ضمن بیان این نظریات به تبیین دیدگاه اسلام در این رابطه پرداخته شده است. بر این اساس با توجه به اینکه اسلام عدالت توزیعی را در جامعه به عنوان هدف و عاملی در جهت سعادت انسان می‌داند و رشد اقتصادی را تنها به عنوان ابزاری در جهت نیل به آن پذیرفته است، لذا کلیه نظریاتی را که رشد را بر توزیع مقدم می‌دانند رد کرده و با معرفی راهکارهای گوناگونی در توزیع درآمد جاری و توزیع منابع اولیه تولید، درمی‌یابیم که تعارضی بین رشد و توزیع وجود ندارد اگر چه عمده‌تاً توزیع عادلانه درآمد در مقایسه با رشد از اولویت بیشتری برخوردار است. کلید واژه: توزیع درآمد، رشد اقتصادی، فرضیه کوزنتس، اقتصاد اسلامی، توزیع منابع اولیه، زکات، انفالمقدمها شروع صنعتی شدن به ویژه پس از جنگ جهانی دوم، پدیده فقر همواره به نحوی از انحاء افکار جوامع بشری، به ویژه کشورهای در حال توسعه را بیشتر به خود مشغول کرده است. این جوامع با توجه به سطح قرارگیری در مدار توسعه، به حل این معضل پرداخته و با اتخاذ راهبردهایی چون رشد اقتصادی، رشد توأم با توزیع و ... درصدد بهبود شرایط زندگی مردم کشورشان برآمدند. اما در بسیاری موارد خصوصاً در کشورهای جهان سوم به دلایل مختلف، گروه کثیری از مردم از اثرات توزیعی راهبردهای، رشد برخوردار نشدند و این امر منجر به بروز شکاف‌های اقتصادی، اجتماعی و گسترش پدیده فقر گردید. در دهه ۱۹۸۰ وضعیت فقرا همچنان بدتر شد، به گونه‌ای که بانک جهانی، این دهه را دهه‌ی فراموش شدن فقرا نامید. دهه ۱۹۹۰ چاره‌ای نبود جز تغییر راهبردهای توسعه، از راهبردهای رشد به راهبردهای فقرزدایی، لذا این دهه، دهه جنگ با فقر نامیده شد. نظریات مختلفی در این دوران در ارتباط با چگونگی همسویی رشد اقتصادی و توزیع درآمد در جهت بهره‌مندی تمام اقشار اجتماع از مواهب رشد مطرح گردید که هر یک ضمن ستایش نقش عدالت توزیعی در جامعه به بررسی تقدم و تأخر آنها پرداخته و سعی در تبیین الگویی برای نشان دادن رابطه این دو با یکدیگر داشتند. در این نوشتار بعد از بیان برخی مفاهیم و ضرورت بحث ابتدا به مرور مبانی نظری مرتبط با موضوع پرداخته و در ادامه مطالعات صورت گرفته در این زمینه مورد بررسی قرار می‌گیرد. در بخش دوم سناریوهای مختلفی که در ارتباط با مباحث رشد و توزیع درآمد مطرح است بیان شده و در سومین بخش، ضمن بیان دیدگاه اسلام در ارتباط با رابطه رشد اقتصادی و توزیع درآمد، سناریوی مورد تأیید اسلام بیان می‌گردد. در بخش پایانی نیز راهکارهایی که اسلام در جهت توزیع عادلانه‌تر درآمد در جامعه ارائه نموده و تأثیر آنها بر رشد اقتصادی را مورد بررسی قرار می‌دهیم. مطالعات انجام شده... رشد و توزیع درآمد از دیدگاه اسلام... راهکارهای تحقق رشد اقتصادی از طریق توزیع عادلانه درآمد از منظر اسلام نظام اقتصادی اسلام با اتخاذ تدابیری اقتصاد را به سمت عادلانه شدن توزیع درآمدها سوق داده است تا از این طریق به رشد نایل آید، که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از: (۱) گسترش روابط حقوقی کار اسلام در کنار رابطه حقوقی اجاره و گرفتن دستمزد ثابت، برای نیروی کار روش‌های دیگری چون مشارکت، مضاربه، مزارعه و مساقات یا ترکیبی از مشارکت و اجاره را مطرح کرده است. در اقتصاد اسلامی یک یا چند کارگر می‌توانند در مقابل دستمزد ثابت و براساس عقد اجاره با کارفرما قرارداد ببندند، همین‌طور می‌توانند در مقابل سهمی از تولید یا درآمد واحد اقتصادی پیمان مشارکت ببندند و نیز می‌توانند ترکیبی از دستمزد ثابت با سهمی از سود را انتخاب کنند، در نتیجه کارفرما و کارگران در اقتصاد اسلامی می‌توانند نه بر اساس عرضه و تقاضای بازار کار بلکه بر اساس تقسیم درآمد و سود واقعی فعالیت اقتصادی به توافق برسند. روشن است که این روش در بلندمدت

تأثیر شگرفی بر واقعی شدن سهم هر یک از عوامل تولید از درآمد خواهد داشت. این امر منجر به افزایش انگیزه کارگران شده و تلاش بیشتر برای تولید و رشد اقتصادی را به دنبال خواهد داشت. (۲) زهد از دیدگاه اسلام، زهد عبارت است از عدم دل‌بستگی به چیزی که نسبت به آن جاذبه و میل طبیعی وجود داشته باشد و انسان در اثر عواملی، با اختیار نسبت به آن بی‌رغبتی نشان دهد و زیبایی و ارزش‌های آن را ناچیز بشمارد. با توجه به این تعریف اگر زهد را به مفهوم انتقال مصرف از دهک‌های بالای درآمدی به دهک‌های پایین درآمدی بدانیم و شخص زاهد را به عنوان کسی که علی‌رغم دارا بودن درآمد بالا- تنها به میزان نیاز از آن مصرف نموده و به جای مصارف تجملاتی به انتقال منابع مصرفی خود به گروه‌های کم درآمد بپردازد بنگریم، در این صورت آثار اقتصادی زهد را می‌توان بدین صورت تبیین نمود. در متون اقتصادخرد با قاعده‌ای تحت عنوان مطلوبیت نهایی نزولی مواجه هستیم که در آن به این واقعیت اشاره دارد که با افزایش واحدهای مصرف از یک کالا- مطلوبیتی که فرد از آن کالا- دریافت می‌کند، کاهش می‌یابد. حال با توجه به این مفهوم و ارتباط آن با زهد بنا به تعریف فوق در می‌یابیم، در صورتی که افراد جامعه به جای مصرف بیش از حد کالا و خدمات اقدام به انتقال آن به افراد پایین دست خود کنند، مسلماً با توجه به پایین بودن کالاهایی که در اختیار آنان (دهک‌های کم درآمد) برای مصرف وجود دارد، مطلوبیتی که از مصرف این کالا و خدمات (که از ناحیه افراد زاهد به آنها منتقل می‌شود) دریافت می‌کنند بیشتر از اقشار پردرآمد جامعه است و به عبارت دیگر مطلوبیت نهایی این گروه‌های درآمدی به مراتب بالاتر خواهد بود، لذا این فرآیند در مجموع موجب افزایش سطح مطلوبیت و رفاه کل جامعه با فرض ثابت بودن میزان تولید کالا- و خدمات می‌شود. بنابراین با توجه به کمبود منابع مصرفی در نزد گروه‌های کم‌درآمد جامعه اهمیت این منابع مصرفی در منظر آنان بسیار بیشتر است، که این امر سبب بهینه شدن مصرف در جامعه و کاهش اسراف گردیده، این خود نیز یکی از عوامل دستیابی به توسعه پایدار در جامعه می‌باشد. در اینجا ممکن است این سوال مطرح شود که اقشار پردرآمد می‌توانند برای جلوگیری از کاهش مطلوبیت نهایی خود اقدام به تنوع در مصرف کالا و خدمات نمایند. اما این نکته را نیز نباید از نظر دور داشت که با افزایش درآمد فرد، مطلوبیتی که از هر واحد درآمدی دریافت می‌کند کاهش خواهد یافت، فرضاً اگر به درآمد شخصی که ماهانه صد واحد دریافت می‌کند، ده واحد اضافه نماییم، افزایش مطلوبیت وی به مراتب کمتر از فردی خواهد بود که درآمد وی صفر است. امام علی (ع) می‌فرماید: «برخورداری از امکانات و اموال، زیاده از حد اعتدال داشتن، اسراف است.» «اسراف از جمله عوامل نابودی است» همچنین انتقال مصرف از قشرهای پردرآمد (که اکثراً کارفرما و صاحب سرمایه هستند) به اقشار کم درآمد که اکثراً کارگر می‌باشند) سبب افزایش قدرت خرید در این گروه‌های درآمدی جامعه شده که این امر در کشورهای جهان سوم سبب بهبود وضعیت تغذیه و در شرایطی باعث افزایش امکان آموزش بیشتر برای آنها می‌شود، لذا این عوامل همگی افزایش کارآیی نیروی کار و افزایش سطح تولید در اقتصاد را در پی خواهد داشت. این افزایش تولید با توجه به اینکه از جانب عرضه اقتصاد روی می‌دهد سبب کاهش قیمت‌ها و نیز کنترل تورم خواهد شد. امام علی (ع) می‌فرماید: «فقر یکی از عوامل کاهش بازدهی کاری است». «فقر بینش عقلی انسان را متحیر می‌سازد و از کار کردن درست باز می‌دارد». این موضوع را از جهت دیگر نیز می‌توان مطرح نمود. اگر فرد زاهد را شخصی بدانیم که به علت عدم دل‌بستگی روانی به مصرف، مازاد درآمد خود را پس‌انداز می‌کند، در این صورت نیز زهد رشد اقتصادی را به همراه خواهد داشت. این امر را این گونه می‌توان بیان نمود که با توجه به حرمت کتف و ربا در جامعه اسلامی تنها راهی که فرد زاهد برای تخصیص درآمد خود دارد سرمایه‌گذاری در فعالیت‌های تولیدی در جامعه است، که این امر نیز در مراحل اول سبب افزایش تقاضای کل جامعه و در مراحل بعد سبب افزایش اشتغال و تولید در اقتصاد خواهد شد. امام صادق (ع) می‌فرماید: «اموال زیادی را که خداوند به شما داده، برای این است که در آن جهت و راهی که خداوند خواسته به کار برید، و نداده است که گنج و انباشته کنید.» همانطور که در مطالب فوق بیان شد زهد در اسلام نه تنها توزیع درآمد در جامعه را متعادل تر می‌کند، بلکه طی فرآیندهایی سبب تسریع رشد اقتصادی در جامعه از طریق افزایش تقاضا (افزایش

سرمایه‌گذاری) و افزایش عرضه (افزایش بهره‌وری نیروی کار) خواهد شد. شایان ذکر است که زهد دارای ابعاد روانی و اجتماعی فراوانی نیز در جامعه است که تأثیرات زیادی را بر رشد و توسعه اقتصادی دارد، اما بررسی این ابعاد در این مجال از حوصله بحث خارج است. (۳) زکات بخشی از ثروت ثروتمندان را به نیازمندان انتقال می‌دهد و به بدین ترتیب نابرابری در توزیع درآمد را کاهش داده، با گرایش به تمرکز ثروت مبارزه می‌کند. ظفر اقبال (۱۹۸۹)، بر این باور است که کمک اساسی زکات به رشد از طریق جریمه کردن کنز و تشویق سرمایه‌گذاری توسط صاحبان ثروت می‌باشد. عواید زکات در جهت کفا کردن نیازمندان در کوتاه‌ترین زمان ممکن است. قبل از آن، هدف این درآمدهای زکوی، فراهم آوردن نیازهای مصرفی اولیه برای آنهاست. فریدی (۱۹۹۷) دارای این دیدگاه است که وضع زکات دارای دو اثر متقابل بر پس‌انداز و سرمایه‌گذاری شخصی است. زکات سالانه بر پس‌انداز خالص بالاتر از حد نصاب، موجب تقویت میل به مصرف می‌شود. فرد پس‌انداز کننده ممکن است خرسندی بیشتری از مخارج بیشتر کسب کند تا اینکه بخواهد از زکات سالانه که پس‌انداز خالص وی را تهدید می‌کند پرهیز نماید. ولی وضع زکات ممکن است یک عکس‌العمل کاملاً متفاوت در وی بوجود آورد. فرد پس‌انداز کننده به منظور حفاظت از ثروت خود در مقابل نابودی تدریجی، ممکن است ثروت بی‌کار خود را به منابع مالی یا حقیقی تبدیل کند، و نیز تمایل وی به سرمایه‌گذاری تقویت می‌شود. هر دوی این تمایلات در تحلیل نهایی، منجر به افزایش تقاضا برای کالاها و خدمات تولید شده در جامعه می‌شود و تقاضای افزایش یافته برای کالاهای مصرفی و سرمایه‌ای، به تولید بیشتر کمک می‌کند. صباح الدین زعیم (۱۹۸۹) معتقد است که ماهیت تأدیبی زکات نسبت به کنز دارای اثر سالم و مثبت بر روی تمایل مردم به کار سخت‌تر و تلاش برای حفاظت از پس‌انداز خالص آن‌ها می‌شود. اگر ذخایر ناشی از دریافت زکات به سمت کانال‌های سرمایه‌گذاری جریان یابد، اثر منفی آن را روی پس‌انداز کاهش می‌دهد و بر تولید ناخالص ملی می‌افزاید. از طرف دیگر، هزینه کردن این ذخایر در سرمایه‌گذاری، اثر تراکمی روی کاهش فقر خواهد داشت. وی معتقد است نظام زکات، کنز را تقبیح و سرمایه‌گذاری را تشویق می‌کند و تقاضا برای سرمایه‌گذاری در نرخ مورد انتظار معینی از سود را در یک اقتصاد اسلامی، در مقایسه با سایر مکاتب اقتصادی، بالاتر خواهد برد. از آنجا که سرمایه‌گذاری یکی از عوامل تعیین‌کننده رشد است، لذا یک اقتصاد اسلامی با اجرای نظام زکوی دارای جهت‌گیری بیشتری به سمت رشد خواهد بود. درآمد زکات، برای افزودن بهره‌وری فقرا می‌تواند خرج شود. سرمایه‌گذاری مولد ذخایر زکات، برای تأمین مالی طرح‌های توسعه‌ای متنوع در آموزش و پرورش، مراقبت‌های بهداشتی، آب سالم و دیگر فعالیت‌های مربوط به رفاه اجتماعی، منافع فقرا را تأمین می‌کند. در اثر بالا رفتن بهره‌وری فقرا، درآمد آن‌ها نیز متعاقباً بالا خواهد رفت. تأثیر زکات بر اقتصاد کشور‌های در حال توسعه متأسفانه امروزه بیشتر کشورهای اسلامی در زمره کشورهای در حال توسعه قرار می‌گیرند. بنابراین در اینجا تأثیر و کاربرد زکات را به عنوان اقدام مالی در یک کشور اسلامی در حال توسعه بررسی و تحلیل می‌نماییم. البته فرض بر این است که ویژگی‌های خاص یک جامعه اسلامی در آن جاری است که برخی از آن‌ها عبارتند از: تحریم ربا، جلوگیری از معاملات سفته‌بازی و بورس بازی، احتکار، ذخیره کردن کالا و... سیاست‌های مالی در اقتصادهای در حال توسعه به سمت افزایش پس‌اندازهای خصوصی و عمومی پیش می‌رود و هدف آن آزاد کردن منابع واقعی برای سرمایه‌گذاری مولد و تخصیص هزینه‌های عمومی در مسیری است که در خدمت هدف رشد رفاه اقتصادی قرار بگیرد. سوالی که مطرح می‌شود این است که جمع‌آوری و خرج زکات در چه جهاتی و تا چه حد در اجرای این هدف مفید فایده خواهد بود؟ (الف) پس‌انداز و سرمایه‌گذاری: زکات می‌تواند دو اثر متقابل بر پس‌اندازهای خصوصی و سرمایه‌گذاری داشته باشد. گرفتن زکات سالانه از پس‌اندازهای خالصی (یا ثروت خالصی) که بیش از حد نصاب است. احتمالاً میل به مصرف را تقویت خواهد کرد. پس‌انداز کننده فردی ممکن است از خرج‌های گزاف رضایت بیشتری بدست آورد تا بدین وسیله از پرداخت زکات سالانه که پس‌انداز خالص او را کاهش می‌دهد، خودداری کند. بنابراین تابع مصرف به سمت بالا منتقل می‌شود (هر چند اصل حرمت اسراف تا حدودی جلوی برخی

مصارف بالا- را می‌گیرد). اما زکات ممکن است عکس‌العملی کاملاً متفاوت در او به وجود آورد، ممکن است او برای جلوگیری از کاهش تدریجی ثروتش، ثروت خود را به منابع فعال واقعی تبدیل کند، همچنین ممکن است تمایل او به سرمایه‌گذاری افزایش یابد. این هر دو تمایلات، موجب افزایش تقاضای کل و خدمات تولیدی در اقتصاد می‌شود، ثروت‌های اندوخته به عامل فعالی برای تقاضا تبدیل می‌شوند و سرمایه‌گذاری در عکس‌العمل نسبت به قدرت زکات در کاهش منابع راکد در اندازه‌ای متناسب با آن افزایش خواهد یافت. افزایش تقاضای کالاهای مصرفی و سرمایه‌گذاری به افزایش تولید کمک خواهد کرد. از نظر گاهی دیگر، قدرت زکات در کاهش ثروت راکد و اخذ زکات فلزات کتر شده به عنوان کیفر این کار (در مفهوم اقتصادی) عرضه‌ی پس اندازها را بالنسبه افزایش خواهد داد. ب) کاهش نرخ بازده انتظاری پس انداز این اثر زکات تا آنجا مفید خواهد بود که بازده انتظاری را کاهش دهد و در نتیجه سرمایه‌گذاری‌ها را در جهاتی کم‌سودتر، اما از نظر اجتماعی ضروری و سودمند هدایت کند، در نبود معاملات ربوی، کاهش سود انتظاری، سرمایه‌گذاری خصوصی را به زمینه‌هایی خواهد کشاند که در شرایط معمولی سرمایه‌گذاری در آن‌ها به عهده بخش عمومی قرار می‌گیرد. نرخ بازدهی این سرمایه‌ها نباید کمتر از نرخ زکات باشد، بلکه باید به نسبت زحمتی که در این سرمایه‌گذاری‌ها وجود دارد، بیش از نرخ زکات باشد و نیز اگر دوران انتظار برای بازدهی این سرمایه‌گذاری‌ها بیش از حد طولانی باشد نیز می‌تواند مانع به شمار رود. بنابراین اگر چه زکات احتمالاً نسبت پس انداز را کاهش می‌دهد اما باز هم سطح وسیعی را برای صرف مخارج دولت باقی می‌گذارد. ج) تمایل به کار: از زاویه‌ای دیگر، ماهیت کیفی زکات تأثیری مثبت و سالم بر تمایل مردم به کار که به نظر لوئیس یکی از عوامل توسعه اقتصادی است خواهد داشت. در نبود بهره و عدم افزایش پس اندازها بدون هیچ تلاشی توسط آن، تمایل طبیعی افراد برای حفظ پس انداز خالص خود، آنان را به کار سخت‌تر یا دادن منابع خود به دیگران برای کار سخت‌تر تشویق خواهد کرد. بدین طریق تبدیلی تقبیح و کار تشویق خواهد شد. ۴) انفال و فیه: انفال اموال عمومی است که در اختیار حکومت اسلامی قرار دارد و از آن‌ها به نفع عموم استفاده می‌شود. حر عاملی در تعریف انفال آورده است: «انفال شامل ثروت‌هایی است که با جنگ به دست نیامده یا اموالی که در اثر مصالحه به دولت اسلامی منتقل شده یا قومی خودشان به مسلمانان بخشیده باشند و نیز زمین‌های موات و ته دره‌ها است. این ثروت‌ها در ملک رسول خدا (ص) و بعد از وی برای امام (ع) است و در مواردی که مصلحت بداند مصرف می‌کند». امام کاظم (ع) در ارتباط با اموالی که شامل انفال می‌شوند می‌فرمایند: یک پنجم هر درآمدی به امام تعلق دارد، همچنین است انفال، که شامل کوه‌ها، دره‌ها، جنگل‌ها و بیشه‌هاست. و هر سرزمینی که مردم آن به عللی منقرض شوند، هر منطقه‌ای که بدون درگیری نظامی و با صلح در اختیار سلحشوران اسلام قرار گیرد، هر زمین موات که کسی در آن به احیا نپرداخته است، هر مالی که وارث نداشته باشد، جزء انفال است. با توجه به ماهیت اموالی که انفال آن‌ها را شامل می‌شوند، می‌توان دریافت که اکثر آن‌ها در زمره کالاهای مولد به شمار می‌روند، به طوری که استفاده از آن‌ها در فرآیند تولید عامل ایجاد درآمد برای افراد خواهد بود. لذا به طور کلی انفال را می‌توان منابع اولیه تولید دانست که در اختیار امام قرار می‌گیرند تا در میان مردم توزیع نماید تا آن‌ها توسط این منابع اقدام به تولید و ایجاد درآمد نمایند. اسلام بر چگونگی توزیع این منابع در میان مردم تأکید فراوان نموده است و آن را عاملی در جهت توزیع عادلانه درآمد می‌داند. علت این امر نیز در نگرش اسلامی کاملاً مشهود است. زیرا از منظر اسلام عدالت توزیعی به مفهوم برابری افراد در برخورداری از منابع جامعه و بهره‌برداری از آن‌ها با توجه به توانایی‌ها و استعدادهایشان است و نابرابری که بعد از این در جامعه ایجاد می‌شود را حاصل همین تفاوت‌های فردی میان انسان‌ها می‌داند که از نظر اسلام کاملاً صحیح و لازمه ادامه حیات انسان‌هاست. امام علی (ع) در این باره می‌فرمایند: «تا تفاوت (منطقی و معقول و انگیزه‌آفرین) بین آدمیان وجود دارد، همواره در پیشرفتند و به سوی رشد و سعادت گام می‌نهند، آنگاه که از هر جهت یکسان شوند (استعداد و توان همه مردم برابر گردد) هلاک و نابود می‌گردند.» چنانچه منابع اولیه به طور عادلانه میان افراد توزیع نگردد، جامعه به سوی طبقاتی شدن حرکت می‌کند، و فاصله

های طبقاتی آن چنان شدید می شود که عده‌ای از سرمایه‌ها، امکانات و انواع آسایش‌ها برخوردار می شوند و گروه زیادی چنان ضعیف و محروم می گردند که از تأمین هزینه ضروری و اولیه عاجز می مانند و این، همان وضعیتی است که سخت از جانب اسلام و تعالیم دینی محکوم و مردود می باشد. در قرآن کریم آمده است که اموال و غنایم از آن خدا و پیامبر و خویشان، یتیمان، بینوایان و در راه ماندگان است تا سرمایه‌ها میان توانگران دست به دست نشود: «آنچه که خداوند از اموال کافران ديار به رسول خدا غنیمت داد، آن متعلق به خدا و رسول و خویشاوندان رسول است و یتیمان و فقیران و رهگذران (است)، این حکم برای آن است که مبادا (اموال عمومی در دست عده ای معدود از ثروتمندان و اغنیاء قرار گیرد) و در میان آنان دست به دست بگردد (و اکثریت افراد جامعه در فقر و تهیدستی واقع شوند) و شما آنچه رسول حق دستور دهد (و منع یا عطاء کند) بگیریید و هر چه نهی کند واگذارید و از خدا بترسید که عقاب خدا بسیار سخت است». امام صادق (ع): «فقر، نیازمندی، گرسنگی، زندگی نابسامان و آشفته توده مردم به خاطر غارت امکانات و سرمایه‌ها توسط بزرگ مالکان و ثروتمندان است». بنابراین می توان دریافت که اولین گام در توزیع عادلانه درآمد، توزیع عادلانه منابع تولید در جامعه به شمار می رود، تا افراد با توجه به توانایی‌های خود از آن ها استفاده و ایجاد درآمد نمایند. لذا چگونگی توزیع این منابع در جامعه از اهمیت بالایی برخوردار است و در واقع سنگ بنای توزیع عادلانه درآمد به شمار می آید. با توجه به اهمیت این مقوله در ادامه به بررسی نحوه توزیع منابع اولیه تولید در نظام های مختلف اقتصادی پرداخته و نگرش اسلامی را نسبت به آن ذکر می کنیم. دیدگاه های نظامهای اقتصادی مختلف در ارتباط با توزیع منابع اولیه: نظام سرمایه داری لیبرال: در نظام سرمایه‌داری لیبرال، مالکیت منابع در اختیار بخش خصوصی بوده و محدودیتی از سوی دولت برای بهره‌برداری از آن ها وجود ندارد. در این صورت، تنظیم مقدار استفاده از این منابع و قیمت آن توسط بازار تعیین می شود: از طرفی وجود رقابت در بین استفاده‌کنندگان، کارآیی تولید را بالا برده و محصول به قیمت کمتری در اختیار مصرف کننده قرار می گیرد. البته این در صورتی است که فرد یا گروهی با برخورداری از سرمایه و فناوری بالای خود، زمینه انحصار و کنار زدن دیگران را ایجاد نکنند. از طرف دیگر به دست آوردن حداکثر سود، به استفاده بدون محابای منابع منجر شده و ضمن وارد آوردن زیان به سرمایه ملی که متعلق به همه نسل ها می باشد نسبت به محیط زیست آثار تخریبی را به دنبال خواهد داشت. علاوه بر آن که توزیع عادلانه منابع که اولین قدم در توزیع عادلانه ثروت‌ها و درآمدها می باشد، مختل می شود. نظام سرمایه داری مقرراتی: نظام سرمایه‌داری لیبرال، بعد از روبرو شدن با چالش های جدی در درون خود با حفظ مبانی اصلی در برخی از راهبردهای خود تجدید نظر کرد که نتیجه آن سرمایه‌داری ارشادی یا مقرراتی بود. در این نظام، اجازه دخالت دولت در کنترل بخش خصوصی داده شد و در برخی موارد، دولت مالکیت و بهره‌برداری از برخی منابع را عهده‌دار شد. نظریه پردازان این نظام، راه‌هایی را به منظور مقابله با تخریب محیط زیست و استفاده بیش از حد از منابع، مانند تصویب مالیات، یارانه و یا کنترل های مستقیم را پیشنهاد کردند. نظام سوسیالیسم: ... نتیجه گیری با توجه به مطالب بیان شده، در ادبیات اقتصادی سه دیدگاه در ارتباط با رابطه رشد اقتصادی و توزیع درآمد وجود دارد. تقابل این سه دیدگاه با یکدیگر سبب شده است که علم اقتصاد نتواند پاسخ صریحی در ارتباط با آن بیان دارد. مطالعات تجربی نیز هر یک با توجه نوع روش بکار رفته شده و قلمرو مطالعه به نتایج متفاوتی در این باره دست یافته‌اند. در نگرش اسلامی، عدالت توزیعی به عنوان هدفی والا برای فعالیت‌های انسان معرفی شده و آنرا عاملی در جهت رشد و توسعه جوامع بشری معرفی نموده است، به همین دلیل این دیدگاه هدف قراردادن رشد اقتصادی را به هر قیمت محکوم کرده و آن را به بیراهه رفتن می داند. با توجه به این نوع نگرش، اسلام راهکارهایی را معرفی می کند که در آن ضمن هدف قرار دادن توزیع عادلانه درآمد، رشد اقتصادی نیز به عنوان معلول آن حاصل خواهد شد. اسلام نه تنها به توزیع مجدد درآمد های جاری اهتمام جدی دارد، بلکه مقدم بر آن به توزیع منابع اولیه تولید که سرچشمه بسیاری از انحصارات می تواند باشد توجه مقدمی دارد. لذا سیاستهای خود را از دو طریق توزیع مجدد درآمد و توزیع منابع اولیه تولید در جامعه اعمال می کند. برخی از این راهکارها عبارتند از ترویج فرهنگ زهد، پرداخت زکات و

گسترش روابط حقوقی کار، به منظور توزیع مجدد درآمد و قاعده انفال به منظور توزیع منابع اولیه جامعه. زکات از طریق عواملی چون، افزایش پس‌انداز و سرمایه‌گذاری، کاهش نرخ بازده انتظاری پس‌انداز و افزایش تمایل به کار ضمن افزایش تعدیل توزیع درآمد در جامعه سبب افزایش منابع سرمایه‌گذاری، و به تبع آن منجر به رشد اقتصادی خواهد شد. همچنین ترویج فرهنگ زهد با توجه به تأثیر آن در افزایش بهینه شدن مصرف جامعه، جلوگیری از اسراف و کاهش میل به واردات موجب افزایش تقاضای موثر برای کالاهای داخلی و سلامت روانی جامعه و کاهش فقر و نابرابری درآمدی خواهد شد. گسترش روابط کاری نیز از طریق افزایش انگیزش نیروی کار سبب افزایش کارایی آنها شده که امر نیز افزایش عرضه تولیدات جامعه و رفاه بیشتر نیروی کار را به دنبال خواهد داشت. از سوی دیگر با توجه به اهمیت توزیع منابع اولیه تولید در توزیع درآمد جامعه، اسلام نیز تأکید فراوان بر این موضوع نموده است و با طرح قاعده انفال سعی در نظام‌مند ساختن مالکیت این منابع در جهت توزیع عادلانه‌تر درآمدها در جامعه داشته است. اسلام تلاش نموده است تا توسط دو نهاد احیاء و حیازت، به گونه‌ای به توزیع مالکیت منابع اولیه در جامعه بپردازد تا ضمن حفظ روحیه تولید در جامعه مانع استفاده بیش از حد و نابودی آنها شود. این نحوه نگرش به مالکیت منابع اولیه ضمن تعدیل هرچه بیشتر توزیع درآمد در جامعه، توسط فرآیندهایی چون، اشتغال‌زایی، بهره‌برداری بهینه از منابع اولیه تولید، تشویق سرمایه‌گذاری در بخش تولید و به ویژه منابع اولیه و واسطه‌ای، اثر تکاملی پروسه تولید، و محیط زیست، تسریع رشد اقتصادی در جامعه را نیز خواهد شد. منابع:؟ ابراهیمی، تقی (۱۳۷۴). «امکان‌سنجی استراتژی توسعه از طریق توزیع درآمد و ثروت در اسلام»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی؟. ابونوری، اسمعیل و عباسی قادری، رضا (۱۳۸۶). «برآورد اثر رشد اقتصادی بر فقر در ایران»، فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران، سال نهم، شماره ۳۰؟. احمد، خورشید. «مطالعاتی در اقتصاد اسلامی»، ترجمه محمدجواد مهدوی (۱۳۷۴)، انتشارات آستان قدس رضوی؟. آمدی، عبدالواحد، «غرر الحکم در الکلم»، مکتب الاعلام الاسلامی؟، تودارو، مایکل (۱۳۶۴). «توسعه اقتصادی در جهان سوم»، ترجمه غلامعلی فرجادی؟. جهانگرد، اسفندیار و محبوب، حمید (۱۳۷۹). «بررسی تأثیر توزیع مجدد درآمد بر متغیرهای کلان اقتصادی ایران»، فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی؟. حرّ عاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹ق). «وسائل الشیعه»، قم، مؤسسه آل‌البیت؟. حکیمی، محمدرضا (۱۳۷۴). «الحیاء»، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، چاپ پنجم، جلد‌های ۳، ۴ و ۶؟. حکیمی، محمد (۱۳۷۰). «معیارهای اقتصادی در تعالیم رضوی (ع)»، بنیاد پژوهش‌های اسلامی آستان قدس رضوی؟. حکیمی، محمد و ابراهیمی، تقی و دیگران، (۱۳۸۰). «پدیده شناسی فقر و توسعه»، ج ۴. دفتر تبلیغات اسلامی شعبه خراسان؟. صدر، محمدباقر (۱۳۷۵). اقتصادنا، چاپ اول، دفتر تبلیغات اسلامی؟. صمدی، سعید (۱۳۷۸). «کاهش فقر، کارآیی و برابری در ایران»، پایان‌نامه دکتری، دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران؟. فراهانی فرد، سعید و صادقی، حسین (۱۳۸۵). «ساختار مالکیت و تأثیر آن بر بهره‌برداری از منابع طبیعی (بررسی تطبیقی)»، فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی، سال ششم، شماره ۴؟. کمیجانی، اکبر و عسگری، محمدمهدی (۱۳۸۳). «تحلیل نظری آثار اقتصادی زکات و مقایسه آن با مالیه تورمی»، مجله تحقیقات اقتصادی، شماره ۶۴؟. مجلسی، محمد باقر، (۱۴۰۳ق). «بحار الانوار الجامعه لدرر اخبار الاثمه الاطهار، دار الحیاء التراث العربی - بیروت؟. مطهری، مرتضی (۱۳۶۱). «مجموعه گفتار»، تهران، انتشارات صدرا، چاپ اول، صص ۱۹۱-۱۹۳؟. موسویان، سید عباس (۱۳۸۰). «عدالت، محور آموزه‌های اقتصادی اسلام، فصلنامه تخصصی اقتصاد اسلامی، شماره ۴؟. مهدوی عادل، محمدحسین و رنجبرکی، علی (۱۳۸۴). «بررسی رابطه بلندمدت بین رشد اقتصادی و توزیع درآمد در ایران»، پژوهشنامه اقتصادی، شماره ۱۸؟. نوری الطبرسی، میرزا حسین، «المستدرک الوسائل و مستنبط المسائل»، مکتب الاسلامیه طهران؟. نیلی، مسعود و فرح‌بخش، علی (۱۳۷۷). «ارتباط رشد اقتصادی و توزیع درآمد»، مجله برنامه و بودجه، بهمن و اسفند ۷۷، شماره ۳۵ و ۳۴؟. یوسفی، محمدرضا (۱۳۷۸). «بررسی فقهی مبادله رشد اقتصادی و عدالت»، مجموعه مقالات اولین همایش دوسالانه اقتصاد اسلامی، پژوهشکده اقتصاد دانشگاه تربیت

Champernowne, D. G (۱۹۷۴). "A Comparison of Measures of Inequality of Income? Distribution", The Economic Journal. Vol. ۸۴. Barrera –Flores, Jose G (۱۹۸۲) "Economic Aspects of Regional Welfare". Leaden: Martinus Nijhoff, Social Sciences Division. Danielson A. (۲۰۰۱), "When Do the Poor Benefit From Growth, and Why?", Department of Economics, Lund University, Sweden. Doessel, D.P. & Valladkhani, Abbas (۱۹۹۸). "Economic Development and Institutional Factors Affecting Income Distribution: The Case of Iran, ۱۹۶۷-۱۹۹۳", International Journal of Social Economics, Vol. ۲۵. Garcia F. and A.C. Banderia, (۲۰۰۴). "Economic reforms, inequality and growth in Latin America and the Caribbean", University of So Paulo, school of economics and business. Johansen, F (۱۹۹۳). "Poverty Reduction in East Asia", World Bank Discussion Paper. Kahf, M. (۱۹۷۳), "A Contribution to the Study of the Economic of Islam", Utoh, USA Univ of Utoh, S.L.C. Kakwani Nanak, Shahidur Khandker and Hyun H. Son (۲۰۰۳). "With Application to Korea and Thailand". Kuznets, (۱۹۵۵). "Economics Growth and Income Equality". Rami.R. (۱۹۸۸) "Economic Development and Income Inequality: Furher Evidnce on the U-Curve Hypothesis? Panizza, Ugo, (۲۰۰۲). "Income inequality and economic growth: evidence from American data", journal of Economic Growth, ۷, P. ۲۵-۴۱. Weriemmi M.E. and Ch. Ehrhart, (۲۰۰۴). "Inequality and growth in a context of commercial openness, Theoretical analysis and empirical study: The case of the countries around the Mediterranean basin", University of nice-Sophia antipolice. منبع: مجموعه مقالات همایش اقتصاد اسلامی و توسعه؛ مشهد مقدس تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.PARSIBLOG.com

مدیریت تطبیقی

دکتر عباس منوریان

تلخیص: ناصر گندمی پور- مدیریت تطبیقی: مدیریت تطبیقی چیست؟ بطور کلی مدیریت تطبیقی به شباهت‌ها و اختلافات موجود میان سیستم‌های مدیریت و کسب کار در زمینه‌های مختلف تاکید دارد. این مقایسه می‌تواند بین سازمان‌های بزرگ و کوچک، کشورهای موفق و ناموفق و کشورهای پیشرفته و در حال توسعه انجام شود. مطالعه مدیریت تطبیقی از طریق گسترش دامنه متغیرهایی که براساس آنها یک پدیده خاص مدیریتی یا سازمانی می‌تواند مورد مطالعه قرار گیرد. ظهور ورشد مطالعات تطبیقی قبل از کنار گذاشتن اصول اداره، فرض در آن بود که عوامل فرهنگی تأثیری در مسایل اداری ندارند، چرا که اصول در نهایت اصول هستند. مثلاً- در این رابطه، وایت در سال ۱۹۳۶ در مورد اصول اداره عنوان داشت که (یک اصل اداره به همان میزان در فعالیت امور اداری عمومی روسیه سودمند است که در امور بریتانیای کبیر، به همان میزان در امور اداره عراق مصداق دارد که در امور دارای ایالت متحده، ولی اندیشمندان بعدی خاطر نشان کردند که عوامل فرهنگی می‌توانند امور اداری عمومی در یک بخش از جهان را به چیزی کاملاً متفاوت از امور اداری عمومی در دیگر سوی جهان تبدیل سازند. در نتیجه این تجدید نظر فکری، دوره‌هایی در رابطه با امور عمومی تطبیقی در کاتا لوگک‌های دانشگاه‌ها مطرح شد و در اوایل دهه ۱۹۵۰ انجمن علوم سیاسی آمریکا، جامعه امور اداری

عمومی آمریکا و موسسه نهاتری امور اداری عمومی اقدام به تشکیل کمیته های خاص یا برپایی کنفرانس در رابطه با مدیریت تطبیقی نمودند. انگیزه اصلی در این رابطه در سال ۱۹۶۲ و زمانی مطرح شد که گروه مدیریت تطبیقی (CAG) که در سال ۱۹۶۰ تشکیل شده بود) وابسته به جامعه امور اداری عمومی آمریکا از بنیاد فورد کمک مالی بالغ بر ۵۰۰ هزار دلار دریافت کرد. مدیریت تطبیقی در بخش دولتی، پنج زمینه عمده را به عنوان قلمرو فکری خود مورد توجه قرار می دهد: ۱- جستجو برای نظریه ۲- تمایل نسبت به کاربردهای عملی ۳- کمک ضمنی به زمینه گسترده تر سیاست تطبیقی ۴- علاقه پژوهشگران آموزش دیده در رشته حقوق اداری ۵- و تحلیل تطبیقی مشکلات مبتلا بامور اداری عمومی. امور اداری عمومی آمریکا، از ابتدای پیدایش تلاش داشت تا مجری-محور بوده و با دنیای واقعی درگیر شود، در حالی که مدیریت تطبیقی از ابتدای مطرح شدن تلاش داشت تا نظریه-محور بوده و دانش را برای دانش بدست آورد. مدیریت تطبیقی و بازرگانی بین المللی: مدیریت تطبیقی کاملاً با بازرگانی بین المللی متفاوت است. در حالی که مدیریت تطبیقی شباهت ها و تفاوت های کامل و نظام های مدیریتی کشورهای مختلف را بررسی می کند. اما بازرگانی بین المللی مسائل و مشکلات شرکت های چند ملیتی را مورد مطالعه قرار می دهد البته این مفهوم (مدیریت تطبیقی و بازرگانی بین المللی) باهم تداخل و ارتباط دارند بگونه ای که مدیر بین المللی از مطالعات ناظر به مدیریت تطبیقی بهره مند می شود. بررسی تاریخی: پژوهشگران مسائل اقتصادی و سازمانی از نظر تاریخی در جستجوی قوانینی هستند که جنبه ی جهانی داشته باشد. تا این اواخر، محققان مذکور نقش محیط و فرهنگ را نادیده گرفتند و برخوردشان با آنها نسبتاً سطحی بود. نگرش های مختلف نسبت به مدیریت تطبیقی: دیدگاه های عمده در ادبیات مدیریت تطبیقی را می توان به چهار دسته کلی تقسیم کرد: ۱- نگرش توسعه اقتصادی ۲- نگرش محیطی ۳- نگرش رفتاری و دیدگاه سیستم باز. ۱- نگرش توسعه اقتصادی: مدیریت در رسیدن به توسعه سریع اقتصادی و صنعتی اساساً یک نگرش کلان محسوب می شود در آینده بهبود مدیریت به بررسی انحرافات می پردازد. نگرش محیطی: اثر بخشی مدیریت تابعی است از عوامل محیطی بیرونی نظیر عوامل فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، حقوقی، اقتصادی و تعلیم و تربیت است. نگرش رفتاری: فرضیه اساسی این نگرش آن است که عملیات مدیریت و اثر بخشی، به متغیرهای فرهنگی نظیر گرایش ها، اعتقادات نظام های ارزشی، الگوی رفتاری، فلسفه های مدیریت و غیره بستگی دارد. دیدگاه سیستم باز: این نگرش از مدل سیستم باز برای شناخت سازمان و تعامل آن با محیط استفاده می کند نگانندی در سال ۱۹۷۳ سه نوع محیط را مشخص کرد: سازمانی، وظیفه ای و اجتماعی. محیط سازمانی با متغیرهایی نظیر اندازه سازمان تکنولوژی جوسازی و منابع مالی و انسانی سروکار دارد تا حد زیادی تحت کنترل مدیران محیط وظیفه ای: شامل عرضه کنندگان، توزیع کنندگان، کارفرماها، مشتریان، سهامداران، دولت و جامعه است. محیط اجتماعی براساس چارت فارمد و ریچمن یک محیط کلان بشمار می رود. استراتژی های تولید دانش: استراتژی های جمع آوری یا تولید دانش را می توان به دوشیوه طبقه بندی کرد: ۱- اندیشه نگاری در مقابل قانون مداری. ۲- قوم گرا، اقلیم گرا و جهان گرا. استراتژی اندیشه نگاری در مقابل استراتژی قانون گرایی: نخستین استراتژی که توسط اندیشمندان سازمانی و دانشمندان مدیریت تطبیقی به کار گرفته شده نگرش جهان گرایی یا قانون مداری بود نظریه پردازان اقتصادی به طور کلی نقش فرهنگ را نادیده گرفته اند و توجه خود را به متغیرهای مانند تکنولوژی، منابع مالی، منابع انسانی، مواد و مشتریان و ثبات محیط معطوف کرده اند. استراتژی قوم گرا، اقلیم گرا و جهان گرا: امروز بیشتر تئوریهای مدیریت، قوم گرا هستند یعنی در آنها محیط فرهنگی مسلم و بدیهی فرض شده است. آنچه مانع داریم حساسیت فرهنگی بیشتر در تئوریهای مدیریت است. چنین نتیجه ای را می توان در انسان شناسی سازمانی یا انسان شناسی مدیریت بنامیم. نظام اقتصادی ایالات متحده: آمریکایی ها به بازار آزاد و نظام سرمایه داری اعتقاد دارند در حالت ایده آل همه ۸ ابزار تولید باید در اختیار بخش خصوصی باشد. اما اطلاعات موجود چیز دیگری می گویند. به عنوان مثال بررسی های اخیر نشان می دهد که بخش دولتی آمریکا در مقایسه با آلمان غربی و انگلستان بخش بیشتری از اقتصاد را در اختیار دارد. مشخصه اصلی اقتصاد آمریکا اتکای آن به اصول سرمایه داری است ولی با دقت بیشتر می توان

دریافت که اقتصاد این کشور اقتصادی مختلط و یا آمیزه ای از بخش های خصوصی یا دولتی است در نتیجه بیشتر شرکت های بزرگ آمریکای جهت گیری محلی (یا بومی) دارند. و این دیدگاه پیامدهای اقتصادی شدیدی در کل اقتصاد کشور دارد. به عنوان مثال: در دود ده گذشته شرکت های خارجی در آمریکا (نظیر شرکت های تویوتا، هوندا؛ سونی و پاناسونیک) حضور فعال داشته اند و به بی اعتباری اقتصادی و اجتماعی آمریکا دامن زاده اند. در یک نتیجه گیری کلی بدست می آید که ایالات متحده آمریکا نسبت به تفکر خلاق و عملکرد مدیریت، نقش انحصاری ندارد که این موضوع درس در آوری برای امریکای هاست که باید آن را آموخته باشند. رویکرد آمریکایی در زمینه مدیریت امری جهانی نیست، آنچه در آمریکا بنحوی عمل می کند، ممکن است در سایه کشورها مفید نباشند عکس این نیز صادق است. درک ارزش ها و دیدگاه های فرهنگی هر کشور، در درک جامع تر رویکرد کشور در زمینه مدیریت و نحوه عملکرد سیستمهای فرعی اجتماعی، قانونی و اقتصادی آن، نقش اساسی دارد. در نهایت به بررسی دلایل پرداختن به مطالعات مدیریت تطبیقی می پردازیم: نخست ما در دنیایی به هم وابسته زندگی می کنیم دوم، نگرش تطبیقی، ضروری است. ما هر چیزی را در رابطه با چیزی خاص (خواه یک ایده آل ضمتی یا استاندارد اندازه می گیریم و ارزیابی می کنیم. سوم: مطالعه نظام یا فرهنگهای مختلف فهم و درک ما را بیش از زمانی صیقل می دهد که درک ما تنها از فرهنگ خودمان ناشی می شود. چهارم مطالعه مدیریت تطبیقی از طریق گسترش دامنه متغیرهایی که براساس آنها یک پدیده خاص مدیریتی یا سازمانی می تواند مورد مطالعه قرار گیرد. باعث گسترش مبانی دانش و آگاهی می شود و مورد آخر اینکه مهمترین دلایل مطالعه مدیریت بین فرهنگی یا تطبیقی آن است که این مطالعات به فرد کمک می کند تا فرهنگ و محیط خود را ارزیابی کند. نام کتاب: مدیریت تطبیقی تالیف: راگونات مترجم: دکتر عباس منوریان ناشر: موسسه کتات مهربان نشر چاپ: دوم ۱۳۸۷

ژاپن

نویسنده: پاتریشیادی. نترلی

خلاصه کتاب: نام کتاب: ژاپن - نویسنده: پاتریشیادی. نترلی - ترجمه: فاطمه شاداب - چاپ اول ۳۰۰۰ نسخه - اسفند ماه ۱۳۸۳ - چاپ شمشاد - انتشارات ققنوس - مقدمه: ملتی متحد: ژاپن که کشوری است متشکل از جزایر متعدد بسیاری از رسوم خود را حفظ کرده و در عین حال از مزایای فناوری امروزی نیز بهره مند شده است. برای مثال، بسیاری از مردم ژاپن صاحب تلویزیون دستگاه های صوتی استریو و رایانه هستند ولی هنوز گاه به حمام های عمومی می روند در مراسم سنتی چای شرکت می کنند و به جای ماشین حساب الکترونیکی از چرتکه استفاده می کنند. همین آمیختن روش های سنتی و امروزی سبب شده است تا کاتوئید توشی ۱، جامعه شناس ژاپنی چنین اظهار نظر کند: [ژاپن کشوری است که همزمان حضور هماهنگ پدیده های کهنه و نو در آن ممکن است موجودیت و عملکرد ژاپن بر اساس این هماهنگی به وجود آمده است]. مقاومت در برابر تغییر و تحول چون مردم ژاپن برای شیوه های سنتیشان ارزش بسیاری قائلند، هویت ملی قدرتمندی دارند و به شدت در مقابل آثار فرهنگی خارجی مقاومت می کنند. در واقع، در طی تاریخ این کشور در بسیاری از اوقات ژاپنی ها بیگانگان را آگاهانه و ستیزه جویانه رانده و کسانی را که از باورهای غربی پشتیبانی می کرده اند، اعدام کرده اند. حتی هنگامی که ژاپنی ها بعضی از روش های بیگانگان را پذیرفتند - چه به انتخاب چه بالاجبار چنان که بعد از جنگ جهانی دوم رخ داد - این پذیرش سبب نشد تا در نفس هویت ژاپن تغییری پدید آید. تغییرات فرهنگی هم اگر در ژاپن روی داد بسیار کند سطحی بود از این تغییرات سطحی را می توان در شیوه ی حذف زمینداری [فئودالیسم] در ژاپن جستجو کرد طی سده ی نوزدهم میلادی ژاپن به طور رسمی به وجود روابط ارباب - رعیتی پایان داد. اما احساساتی که با این روابط پیوسته بود - از جمله وفاداری، احترام به قدرت، اندیشه ی نظارت یک فرد بر زیردستان - به روابط کارفرمایان - کارگران

انتقال داده شد. در نتیجه بقایای فنودالیزم در بنگاه‌ها و شرکت‌های امروزی ژاپن یافت می‌شود. موفقیت در زمینه‌ی فناوری‌های پیشرفته مقاومت در برابر تغییرات فرهنگی مانع از گسترش فناوری‌های نوین و تولید کالاهایی که سایر کشورها نیاز دارند، نشده است. ژاپن در زمینه‌ی اقتصاد تمایل زیادی به فراگیری راهکارهای تجارتي و پذیرش آن‌ها دارد بدون اینکه به ارزش‌های ژاپنی آسیبی برسد. بویه لافایت دو منته ۱، پژوهشگر، که مدت‌ها در ژاپن زندگی کرده و در زمینه‌ی روابط ژاپن آگاه است می‌گوید: از اواخر دهه‌ی ۱۹۴۰ از نزدیک درگیر مسائل ژاپن شدم و می‌توانم تفاوتی [بین ایالات متحده و ژاپن] را که فراتر از تمام ظواهر است و عاملی مؤثر در تبدیل ژاپن از یک جامعه‌ی فنودالی منفرد به یک قدرت اقتصادی طی چند دهه است شرح دهم. بلافاصله بعد از بازشدن دروازه‌های ژاپن به روی غرب در سال‌های میانی دهه‌ی ۱۸۵۰، ژاپنی‌ها چه با بورسیه‌های دولتی چه بصورت شخصی و مستقل برای آموزش راهی کشور‌های غربی شدند تا هر آنچه غرب برای عرضه دارد بیابند و تولید بکنند. این فعالیت تا چند سال ادامه داشت... و ژاپنی‌ها هنوز هم، مثل همیشه، علاقه زیادی به یاد گرفتن همه چیز و هر کاری دارند... حال آنکه اغلب غربی‌ها نه تنها ژاپنی‌ها و ژاپن را نادیده می‌گیرند، علاقه زیادی هم به آموختن ندارند. رهیافتی قدیمی برای مشکلات امروزی ژاپنی‌ها جامعه‌ی آمریکایی را مطالعه کرده‌اند و هرگاه برای پیشرفت کشور خودشان لازم بوده، با ایالات متحده همکاری کرده‌اند. ژاپنی‌ها در عین حال که به عنوان بخشی از جامعه‌ی بین‌المللی عملکرد مشخصی دارند، اما هیچ‌گاه اجازه نداده‌اند که اندیشه‌های غربی دیدگاه‌های فرهنگیشان را تغییر دهد. دو منته یادآور می‌شود که این پدیده نتیجه‌ی فلسفه‌ی کهن ژاپنی به نام کیوسئی ۱ است که آن را به مثابه‌ی [زندگی کردن در عین همکاری و هماهنگی با بقیه دنیا] شرح داده است. در جامعه‌ی ژاپن به هماهنگی و نیز خویشتنداری و انضباط فردی اهمیت زیادی داده می‌شود. توانایی کنترل ذهن و جسم برای هر شخص مهارت ضروری است و تمایل آمریکایی‌ها به ابراز احساسات یک نقطه ضعف به شمار می‌آید. در نتیجه، رویکرد ژاپنی‌ها به موضوع‌های اجتماعی با آنچه در جهان غرب متداول است تفاوت بسیاری دارد. ژاپنی‌ها برای مواجهه با مشکلات امروزی هم به عادات فکری سنتیشان متوسل می‌شوند. به همین دلیل، علی‌رغم این که بسیاری از ژاپنی‌ها بعضی از گرفتاری‌های زندگی آمریکایی‌ها را پذیرفته‌اند، اما ویژگی‌های ملی آن‌ها طی هزاران سال تغییر نکرده است. تأثیر جغرافیا جغرافیای ژاپن تا حد زیادی بر هویت ملی این کشور تأثیر گذاشته است. این کشور از زنجیره‌ای بیش از سه هزار جزیره تشکیل شده است که از شمال شرقی به جنوب غربی امتداد یافته‌اند و از نزدیک‌ترین همسایگانش - کره، چین، روسیه و فیلیپین - به واسطه‌ی وجود دریای اختسک در شمال، دریای ژاپن در غرب و دریای چین شرقی در جنوب جدا می‌شود و در شرق آن اقیانوس آرام گسترده شده است. ژاپن تا قاره آمریکای شمالی بیش از شش هزار کیلومتر فاصله دارد. نبود مرزهای مشترک زمینی امکان کنترل ورود کالاهای خارجی و افراد بیگانه و اندیشه‌های خارجی را برای ژاپنی‌ها ساخته است. از حدود قرن چهارم میلادی که ژاپن به صورت یک کشور در آمده است، هم بازدیدکنندگان و هم کالاهای خارجی هیچ‌گاه نتوانسته‌اند بی‌سروصدا از مرزهای کشور عبور کنند بلکه فقط هر چند یکبار و کاملاً مشخص با کشتی وارد شده‌اند. سرزمین کوهستانی جغرافیای خاص کشور ژاپن سبب شده که مردم ژاپن از یکدیگر جدا باشند. در اغلب جزایر کوه‌های بلندی وجود دارد که زمین‌ها را به قسمت‌های کوچک تقسیم و ساحل شرقی را کرانه‌ی غربی جدا کرده است. این جدایی مردم جزایر مختلف از یکدیگر مثل نبود همسایگان کشور در تشکیل دیدگاه و هویت ملی مؤثر بوده است. چنان که پروفیسور ساکاموتو تارو، که در زمینه‌ی تاریخ کهن ژاپن صاحب نظر است، می‌گوید: [اقلیم خاص و کوهستانی کشور یکی از دلایلی است که مردم ژاپن دیدگاه مقطعی و خاص برای ایجاد دولت‌های کوچک و منطقه‌ای دارند]. بیش از هفتاد درصد سرزمین ژاپن کوهستانی است. وجود چنین سرزمین‌های ناهمواری به زمینه‌ی زمین‌شناختی ژاپن مربوط است، این جزایر در واقع قله‌های رشته‌کوهایی است که از کف اقیانوس فراز آمده‌اند. حرکت این رشته‌کوه‌ها هنوز هم ادامه دارد و به همین دلیل ژاپن در معرض نیروهای کوه‌زا و پیامدهایی مثل زلزله و آتشفشان است. در واقع این کشور بر یکی از بزرگ

ترین و فعال ترین گسل های زلزله خیز در دنیا واقع است. تقریباً هر روز زلزله های کوچک روی می دهد و زلزله های شدید همواره تهدیدی جدی به شمار می رود. آب و هوا یکی دیگر از عوامل طبیعی که ژاپن را تهدید می کند بروز تیفون یا طوفان های شدید حاره ای است که غالباً در ماه های اوت و سپتامبر رخ می دهد. تیفون ها معمولاً سبب جریان سیلاب های شدید، لغزش زمین و آسیب های فراوان به علت وزش باد شدید می شوند. ماه های ژوتن و ژوئیه فصل باران است که تقریباً هر روز باران می بارد، گرچه در بقیه طول سال هم به طور پراکنده باران می بارد. در اغلب مناطق در طی سال بیش از صد سانتیمتر باران می بارد. البته میزان بارش باران و برف در ژاپن به محل مورد نظر بستگی دارد. برای مثال، در جزیره ی هونشو که منطقه ای کوهستانی است در سال بیش از چهار صد سانتیمتر باران می بارد، در حالی که در توکیو میزان بارش باران فقط حدود ۱۳۰ روز است. همچنین در طول زمستان در توکیو میزان بارش باران فقط چند روزی برف می بارد، در حالی که در جزیره ی هوکایدو تعداد روزهایی که برف می بارد، حدود ۱۳۰ روز است. معمولاً بارش برف در کناره ی دریای ژاپن سنگین است. در واقع زمستان این منطقه از زمستان های سخت دنیا به شمار می آید. در زمستان، تفاوت درجه حرارت در کشور بسیار زیاد است، به طوری که میانگین حداکثر دما ده درجه ی سانتیگراد زیر صفر در شمال و هشت درجه ی سانتیگراد بالای صفر در جنوب است. این تفاوت درجه حرارت در تابستان هم ادامه می یابد. به طوری که میانگین دمای مناطق شمالی بیست درجه ی سانتیگراد و در جنوب سی درجه ی سانتیگراد است. دلیل چنین تفاوتی در درجه ی حرارت به علت طول کشور ژاپن است. این کشور با طولی بیش از دو هزار کیلومتر در امتداد شمالی- جنوبی از منطقه ی معتدل تا تحت حاره ای ادامه یافت است. پوشش گیاهی و حیات وحش ژاپن به دلیل بارش فراوان، پوشش گیاهی انبوهی دارد. تقریباً دو سوم ژاپن پوشیده از جنگل است و در مناطق تعداد متنوعی از پرندگان و جانوران یافت می شود. جزایر شمالی به دلیل داشتن روباه و خرس قهوه ای مشهور هستند. در جزایر میانی گراز، آهو، آنتیلوپ، خرس، خز، قرقاول، اردک های چینی و خرهای وحشی که آن ها را ماکا کو ا ژاپنی می نامند، وجود دارد، در جزایر جنوبی هم تعداد زیادی مار و خرگوش صحرایی وجود دارد. روزگاری دریا های اطراف ژاپن از حیات وحش غنی بود و حیواناتی از جمله لاک پشت، وال، دولفین و انواع بسیاری از ماهی ها و سخت پوستان در آب های این منطقه یافت می شدند. اما صید بیش از حد و آلودگی سبب شده است که تنوع حیات آبریان رو به کاهش گذارد. در نتیجه، ژاپنی ها که زمانی فقط در آب های ساحلی به ماهگیری می پرداختند، در سال های دهه ی ۱۹۶۰ حوزه ی صیدشان را گسترش دادند و به اقیانوس آرام و حتی به اقیانوس اطلس رسیدند. هنگامی که کشورهای دیگر مانع نزدیک شدن صیادان ژاپنی به سواحل کشورشان شدند، ژاپن در زمینه ی ماهیگیری توافقنامه هایی را امضا کرد که به آن ها اجازه می داد کارشان را ادامه دهند. همزمان، در کشور پرورش آبریان از جمله میگو، خرچنگ و صدف گسترش یافت. اگر چه به این ترتیب غذاهای بیش تری تولید می شد، هنوز هم برای رفع نیازهای غذایی ژاپن کافی نبود. امروزه ژاپن یکی از بزرگ ترین وارد کنندگان محصولات دریایی در جهان است که غذاهای دریایی را عمدتاً از ایالات متحده، چین، تایوانو کره وارد می کند. مردمی خود کفا ژاپن در ابتدای تاریخش دادوستد با بیگانگان را برای تهیه غذا نمی پذیرفت. به همین دلیل، با وجود اندک بودن زمین های هموار و نبود خاک غنی، مردمان ژاپندر زمینه ی کشاورزی روش هایی را ابداع کردند که مزارعشان را پر محصول کرد و آن ها یاد گرفتند که غذا را ابداع کردند که روش های ساختمان سازی حداکثر استفاده از فضای محدود را مدنظر قرار دادند. به علاوه، اتاقی که شب برای خواب استفاده می شد، در طی روز برای منظورهای دیگر استفاده می شد. جغرافیای کشور ژاپن، مردم این سرزمین را مجبور کرد تا پر کار و قناعت پیشه باشند. مقاومت ژاپن در برابر تداخل بیگانگان به واسطه ی وجود مرزهای طبیعی کشور- که نه تنها از کوه و دریا بلکه از سواحل ناهموار تشکیل شده است- تسهیل شده بود. هیچ بارزگانی نمی توانست بدون آگاهی مقامات محلی وارد کشور شود و ژاپن می توانست تقریباً به آسانی از مرزهایش دفاع کند. در مقابل، سایر کشورهای قاره ی آسیا مثل چین همواره در طول مرزهای مشترک و گسترده ی خاکشان جنگ و درگیری داشتند. به همین دلیل، ذهنیات ژاپنی ها با

مردمان متفاوت است. در حدود قرن سوم میلادی، چینی‌هایی که از ژاپن دیدن کرده‌اند، وجود این تفاوت‌ها از جمله پرهیز ژاپنی‌ها از بیگانگان و عدم تمایل آن‌ها به ترک خانه‌شان را شرح داده‌اند. چند قرن بعد، حکومت ژاپن تصمیم گرفت تا مرزهای کشور را به طور کامل به روی خارجی‌ها ببندد و رسماً مانع ورود آن‌ها به کشور و خروج شهروندان از این سرزمین شود. رشد سریع جمعیت چون تعداد کسانی که از ژاپن خارج می‌شدند بسیار اندک بود و صلح و آرامش تقریباً در کشور پایدار بود، جمعیت کشور به سرعت افزایش یافت. طبق نوشته‌ی بعضی از پژوهشگران، جمعیت ژاپن در قرن هفتم تقریباً پنج میلیون نفر و در قرن چهاردهم حدود ده میلیون نفر بوده است. در حال حاضر، تقریباً ۱۲۵ میلیون نفر در ژاپن زندگی می‌کنند که باعث شده ژاپن به عنوان هفتمین کشور پرجمعیت جهان شناخته شود. تراکم جمعیت هم در ژاپن بسیار بالاست. حدود ۹۸ درصد از گستره‌ی ۳۷۳۴۵۸ کیلومتر مربعی ژاپن بین چهار جزیره‌ی اصلی - هونشو، هوکایدو، کیوشو و شیکوکو - تقسیم شده است. اما به دلیل ساختار ناهموار و کوهستانی سرزمین، ژاپنی‌ها در ده درصد وسعت کشور سکونت دارند. چهار، پنجم جمعیت یا تقریباً صد میلیون نفر در جزیره‌ی هونشو زندگی می‌کنند که از نظر جغرافیای بزرگ‌ترین جزیره‌ی ژاپن است. جزیره‌ی هوکایدو فقط پنج درصد جمعیت ژاپن را در خود جای داده است، در حالی که جمعیت جزیره‌ی کیوشو حدود دوازده درصد و جزیره‌ی شیکوکو کم‌تر از چهار درصد جمعیت را شامل می‌شود. جزیره‌ی هونشو به دلیل اندازه‌ی بزرگ و جمعیت زیادش به پنج منطقه اجتماعی - اقتصادی تقسیم شده است: کانتو، چوبو، چوگوکو و توهوگو. از میان این مناطق پرجمعیت‌ترین منطقه کانتوست که سی درصد جمعیت ژاپن را در خود جای می‌دهد. کسب و کارهای کوچک هوکایدو به دلیل کشاورزی اش مشهور است. در تمام جزایر اصلی ژاپن شکلی از کشاورزی وجود دارد. اما در اکثر آن‌ها، اغلب مزارع کوچک هستند کشاورزان بخش اصلی درآمدشان را از شغل دومشان به دست می‌آورند. این نکته در مورد صنعت ماهیگیری هم صدق می‌کند. بخش اعظم محصولات صیادی در دست افراد و خانواده‌هاست با وجودی که دولت تشکیل سازمان‌های بزرگ را تشویق می‌کند و درآمد حاصل از صیادی معمولاً با درآمد سایر کارها همراه می‌شود. در مورد صنعت معدن هم وضع به همین منوال است. در این بخش هم به جای معادن بزرگ، معادن متعدد کوچک و پراکنده‌ای وجود دارد. امروزه ژاپن حدود هفتاد درصد مواد خام مورد نیازش از جمله سوخت‌های فسیلی، منسوجات، الوار، مواد شیمیایی، غذا و مواد فلزی را وارد می‌کند، در حالی که صادرات آن عمدتاً شامل کالاهای تولید شده از قبیل خودرو، ماشین‌های صنعتی و دستگاه‌های الکترونیکی است. ده درصد کل صادرات جهان به ژاپن تعلق دارد و ایالات متحده بزرگ‌ترین مشتری ژاپن است. اما در این دادوستد هم عدم تعادل شدیدی حاکم است: در اواخر سال ۱۹۹۸ تفاوت تجاری ایالات متحده و ژاپن به ۶۴ میلیارد دلار رسید و در اوایل سال ۱۹۹۹ ایالات متحده به ژاپن اخطار کرد که به سریز کردن بازارهای فولاد آمریکا پایان دهد. آغاز دوران فنودالیسم [زمینداری] در واقع بیشتر شهرهای ژاپن زاینده‌ی نظام زمینداری هستند که قبلاً در ژاپن حاکم بود. در دوران فنودالیسم [زمینداری]، رئیس یک خانواده‌ی قدرتمند دژ و قلعه می‌ساخت و حامیانش در نواحی اطراف آن که ملک اربابی نامیده می‌شد، زندگی می‌کردند. این برج و باورها بازرگانان و صنعتگران را بسوی خود جلب می‌کرد و به تدریج یک شهر تشکیل می‌شد. به همین سبب در ژاپن تعداد شهرها بسیار زیاد است و در تمام دنیا تنها شهرهای ایالات متحده از ژاپن بیش‌تر است، با وجودی که مساحت ژاپن به مراتب از ایالات متحده کم‌تر است. در ژاپن وجود داشته است و تعداد این شهرها طی قرن‌های بعد افزایش یافته است. قبل از قرن چهارم میلادی هر یک از اربابان مالک و زمیندار به طور مستقل عمل می‌کرد. سپس یکی از املاک اربابی بزرگ‌تر که در دست قبیله‌ی یاماتو بود، باقی‌مانده‌ها را تحت کنترل خود گرفت و در پایان قرن چهارم قبیله‌ی یاماتو کشور را متحد ساخت و امپراتوری تأسیس کرد و رؤسای قبیله به عنوان خانواده‌ی سلطنتی بر تخت نشستند که تا به امروز هم به سلطنت ادامه می‌دهند. طبق افسانه‌های ژاپنی امپراتورها از ۶۶۰ سال قبل از میلاد حکومت می‌کرده‌اند، اما این قبیله یاماتو بود که یک سلسله‌ی واقعی با فرماوایی موروثی و حکومت مرکزی تشکیل داد بیگانگان در قالب دشمن و صلح

سامورایی‌ها اولین عامل تهدیدکننده قبایل بومی بودند که زمین و اراضی گسترده‌ای در اختیار داشتند. اربابان این قبایل که توانگر و قدرتمند بودند، سپاه‌های بزرگی متشکل از رزمندگان حرفه‌ای داشتند که در ابتدا بوشی و بعدها سامورایی خوانده شدند. این رزمندگان به تدریج یک طبقه‌ی اجتماعی جداگانه به وجود آوردند که موقعیشان به طور موروثی از پدر به پسر منتقل می‌شد و اگر پسر بی‌لیاقت بود به پسر خوانده‌ها یا برادرزاده‌ها انتقال می‌یافت. وظایف سامورایی‌ها بسته به نیازهای اربابانشان متفاوت بود. بسیاری از آن‌ها مأمور جمع‌آوری مالیات و حفظ نظم عمومی بودند. بعضی از آن‌ها در صورت بروز جنگ با سامورایی‌هی دیگر چه در حمایت از اربابانشان، چه جنگاوران خودی درگیر جنگ می‌شدند. خدمت نظامی اجباری برای مزرعه‌داران ژاپنی در سال ۷۹۲ از بین رفت و به این ترتیب، سامورایی‌ها برای حفظ صلح لازم بودند. به علاوه، توزیع رسمی زمین‌ها، به طور کلی، در سال ۸۴۴ پایان یافت و این به آن معنی بود که اگر یک مالک یا سامورایی زمین بیش‌تری می‌خواست، باید برای آن زمین می‌جنگید. تیراها و میناتوها در سال ۹۳۵، یک قبیله‌ی جنگجو که تیرا نو ماساکادو رهبری آن را به عهده داشت، تقریباً تمام ایالت کانتو را تصرف کرد و در اواخر قرن دوازدهم کنترل کیوتو را از یک قبیله‌ی قدرتمند دیگر به نام فوجی وارا گرفت. تیرها بسیاری از رقبایشان را به قتل رساندند. یکی از کسانی که آن‌ها کشتند، رهبر یک قبیله‌ی جنگجوی دیگر به نام میناموتو بود. قبیله‌ی میناموتو نیز مثل قبیله‌ی تیرا در قرن دهم و یازدهم قدرت گرفته و طی این دوران با قبیله‌ی فوجی وارا متحد شده بود. هنگامی که تیرا رهبر آن‌ها را به قتل رساند، قبیله‌ی میناموتو از تلاش‌های پسر آن مرد، یوری تومو، برای انتقام‌گیری حمایت کرد. این قبیله که توسط پسرعموی یوری تومو به نام یوشیناکا و برادر ناتنی او به نام یوشیت سون رهبری می‌شد توانست قبیله‌ی تیرا را با موفقیت از پایتخت بیرون براند و بعدها طی یک نبرد دریایی آن‌ها را به طور کامل از بین برد. در سال ۱۱۸۵، یوری تومو در شهر کاماکورا نوعی حکومت نظامی تأسیس کرد. برای نظارت بر فعالیت‌های رایج در تمام ایالت‌های ژاپن، فرمانداران نظامی به نام شوگو منصوب کرد. او همچنین افرادی را به عنوان مباشران نظامی با عنوان جیتو منصوب کرد تا مالیات‌ها را جمع‌آوری و بر زمین‌های خصوصی عمومی نظارت کنند و نظم عمومی را حفظ کنند. در سال ۱۱۹۲، امپراتور رسماً لقب شوگان یا ژنرال ارشد کل کشور را به یوری تومو اعطا کرد. این آغاز دوران استبداد نظامی بود که حدود هفتصد سال طول کشید. افرادی که آنان را شوگونیت می‌نامیدند به تدریج کنترل تمام امور حکومتی را به دست گرفتند و برای امپراتور قدرتی باقی نماند. یوری تومو در سال ۱۱۹۹ درگذشت، اما شوگان نشین کامارا تحت رهبری خانواده‌ی هوجو که یوری تومو از طریق ازدواج با ایشان ارتباط داشت، تداوم یافت. شوگان نشین توکوگاوا شوگان‌نشین توکوگاوا ۲۶۴ سال، از سال ۱۶۰۳ میلادی تا ۱۸۶۷ عمر کرد. طی این مدت حکومت بار دیگر سیاست‌های انزواجویانه‌ی دقیقی در پیش گرفت. اغلب اروپایی‌ها از ژاپن اخراج شدند و برای رفع تأثیر بیگانگان بر فرهنگ ژاپن تلاش بسیاری شد. فرهنگ منحصر به فرد در ژاپن ساختار اجتماعی غیرقابل انعطاف بود و از افراد خانواده انتظار می‌رفت که از رئیس خانواده اطاعت محض داشته باشند، همان‌طور که جنگاوران در برابر اربابانشان مطیع محض بودند. بر وفاداری بسیار تأکید می‌شد به طوری که مردم بر این باور بودند که تضعیف کردن افراد طبقه‌های بالاتر کاری غیراخلاقی است. جدایی بین طبقات اجتماعی به شدت رعایت می‌شد. طی دوران سلسله‌ی توکوگاوا، تقریباً هشتاد درصد مردم مزرعه‌دار و کشاورز، هفت درصد جنگاور و بقیه‌ی مرئوس صنعتگر و بازرگان بودند، اگرچه تعداد افراد این گروه اندک بود، ولی به تدریج تعداد بازرگانان و صنعتگران افزایش یافت و نفوذ آن‌ها بر جامعه‌ی ژاپن فزونی گرفت. بازرگانان در بعضی صنایع بازرگانی، در اقداماتی نظیر وام دادن و تولید نوشیدنی ساکی، چنان تجارت بزرگی پدید آوردند که جنگاوران که غالباً جنگاوران به آن‌ها مقروض بودند. به علاوه، بازرگانان شهر نشین از هنر و هنرمندان حمایت می‌کردند گل و چای در ژاپن گل آرایی بسیار اهمیت دارد، گل آرایی ژاپنی‌ها با گل آرایی در کشورهای غربی بسیار متفاوت بوده است. ژاپنی‌ها معتقدند فردی که گل آرایی می‌کند نه تنها در ایجاد یک نمایش زیبا شرکت می‌کند بلکه با زمین و بهشت ارتباطی برقرار می‌نماید که نظم و قدرت درونی را

تقویت می‌کند. وقتی گل آرایی پایان می‌یابد، هر گل باید سرزنده و با هماهنگی کامل با محیط اطرافش به نظر برسد. مراسم چای هم مثل گل آرایی قبل از دوران سلسله ی توکوگاوا بخشی از فرهنگ ژاپن را تشکیل می‌داد ولی طی این دوران اهمیت و گسترش بیش تری یافت.... مراسم چای انواع مختلف دارد که مثل گل آرایی با هدف ایجاد هماهنگی و نظم درونی و نیز نمایش زیبایی و کمال برگزار می‌شود. علاقه به ادبیات در شوگان نشین توکوگاوا ارج نهادن به زیبایی و طبیعت را تشویق و انتشار علم را ترغیب می‌کردند. چاپ از سال شروع شد و مدت کوتاهی پس از آن، تقاضا برای ادبیات و کتاب به طور چشم‌گیری افزایش یافت. ۱۶۰۹ در همان زمان، چاپ رنگی با گراورهای چوبی ممکن شد و به این ترتیب کتاب‌ها با تصاویر خوشایندی مصور شدند. اولین کتاب تاریخی ژاپن کوچیکی نام داشت که در قرن هشتم میلادی منتشر شد. اولین داستان کوتاه به نام گنجی مونوگاتاری هم در قرن دهم منتشر شد. پس از آن داستان‌های کوتاه با مضامین عاشقانه و قهرمانان درباری که شبیه به داستان گنجی بودند پدید آمدند. همزمان با پیشرفت ادبیات، نرخ باسوادی هم افزایش یافت. در پایان این دوران، اغلب افراد طبقه ی جنگاوران باسوادی بودند و اغلب رعایا بجز افراد بسیار فقیر نیز باسوادی بودند. فروریختن شوگان نشین هر پیمانی که با بیگانگان منعقد می‌شد، به رغم اعتقاد مردم ژاپن مبنی بر این که حکومت نظامی کشورشان باید برای محافظت کشور از ورود بیگانگان اقدامات جدی تری به کار گیرد، موج جدیدی از انتقادات را در برابر شوگان نشین پدید می‌آوردند. توقعات بالا گرفت، کارگران شوگان نشین به قتل رسیدند و مردم خواستار این شدند که قدرت به طور کامل در اختیار امپراطور قرار گیرد. در اواسط قرن نوزدهم امپراطور میتسوهیتو در چهارده سالگی به سلطنت رسید. وقتی شوگان نشین از بین رفت، میتسوهیتو دوباره قانون سلطنتی را معتبر اعلام کرد و نام مئیچی را که به معنای [حکومت دارای بینش] است برای خود انتخاب کرد. او تا اوایل قرن بیستم، تا زمان مرگش بر ژاپن حکومت کرد و این دوره به نام مئیچی نامیده شد. امروزی شدن کشور امپراطور مئیچی تغییرات بسیاری در ژاپن ایجاد کرد برای مثال نظام بانکداری امروزی تأسیس کرد او فانوس‌های دریایی، بنادر، راه آهن و شبکه ی تلگراف احداث کرد و استخراج معادن را توسعه بخشید، همچنین نظام آموزشی نوین و اجباری به وجود آورد. در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم ژاپن رشد صنعتی چشمگیری داشت و طی جنگ با چین و روسیه توانست سرزمین‌های بیش تری را تحت کنترل بگیرد. خیلی زود هیروهیتو، پسر مئیچی، که از نظر ذهنی بیمار بود، جانشین او شد. ظهور نظامیان نیروهای نظامی به تدریج این توانایی را یافتند که حکومت ژاپن را به دست بگیرند و یکی از ژنرال‌های ارتش نخست وزیر شد. همزمان نیروهای ژاپنی در چین به تصرف مناطق بیش تری که ویتنام امروزی را تشکیل می‌دهد ادامه دادند. در این زمان جنگ جهانی دوم در اروپا شعله ور شده بود و ژاپن با نیروهای مهاجم یعنی ایتالیا و آلمان پیمان بسته بود. در نتیجه، ایالات متحده ژاپن را به عنوان یک تهدید بالقوه در نظر داشت و راه را بر روی کشتی‌های نفتکش که به بنادر ژاپن می‌رفتند، بست. ژاپن این کار آمریکا را با بمباران پایگاه‌های نیروی دریایی ایالات متحده در پرل هاربر، در هاوایی و اقیانوس آرام در هفتمدسامبر ۱۹۴۱ جواب داد. به این ترتیب ایالات متحده علیه ژاپن اعلان جنگ کرد. پیروزی‌های ژاپن عمر کوتاهی داشت در حمله ژاپن به پرل هاربر هیچ یک از جنگنده‌های هوایی آمریکا می‌توانستند با موفقیت از طریق هوا به ژاپن حمله کنند. در ماه مه و ژوئن سال ۱۹۴۲، ژاپن در نبردهای دریایی در دریای کورال و جزیره میدوی شکست خورد و مدت کوتاهی پس از آن دولت ژاپن سقوط کرد. پس از آن آمریکا به چند شهر ژاپن حمله هوایی کرد و کارخانه‌ها را مورد حمله قرار داد و در روز ششم اوت ۱۹۴۵ ایالات متحده یک بمب اتمی روش شهر هیروشیما انداخت و سه روز بعد شهر ناکازاکی مورد بمباران اتمی قرار گرفت. ژاپن تنها کشوری است که تا به حال مورد حمله سلاح‌های اتمی قرار گرفته است که نتایج مخربی هم به بار آورده است. هر دو شهر تقریباً به طور کامل ویران شدند، دویست هزار نفر کشته و صدها هزار نفر مجروح و تعداد بیشماری قربانی بیماری‌های ناشی از پرتوهای اتمی شدند که سال‌ها بعد خودشان را نشان دادند. بازسازی ژاپن به علت رکورد اقتصادی دوران جنگ جهانی دوم گرفتار فقر گسترده و محدودیت غذایی شده بودند. در واقع گذران زندگی روزمره

چنان سخت بود که ژاپنی‌ها امروزه از آن دوران تحت عنوان کورایتانی به معنای «دره تاریکی» یاد می‌کنند. اما ژاپن در پایان جنگ هم دورنمای بهتری نداشت. در سراسر کشور بیش از ۱۸۵۵۰۰۰ نفر کشته و تقریباً ۶۷۸۰۰۰ مجروح یا مفقودالآثر شده بودند. تقریباً ۳/۱ تجهیزات صنعتی و ۴/۱ ساختمانها و اغلب کشتی‌ها تخریب شده بودند. به علاوه ژاپن مجبور بود طبق دستور فاتحان نیروی نظامی اش را خلع سلاح کند و اشغال کشور توسط دشمنان سابقش را بپذیرد. مردم ژاپن از این می‌ترسیدند که نیروهای اشغالگر که عمدتاً آمریکایی بودند تا آنها بدرفتاری کنند. اما در مقابل ایالات متحده به ژاپن در بازسازی کشور و اجرای سلسله اصلاحات سیاسی، آموزشی و اجتماعی کمک کرد تا دموکراسی در کشور برقرار شود. اقتصاد قدرتمند جریان سازندگی و رشد اقتصادی باعث شد تقاضا برای مواد لازم برای ساخت و ساز افزایش یابد و سود سرشاری نصیب تولیدکنندگان این لوازم شود. طی سالهای بعد، شرکت‌های ژاپنی به رقبایی برای هم‌تایان آمریکایشان بدل شدند. کشور نه تنها بازسازی شده بود بلکه پس از دوران جنگ به شکوفایی رسیده بود. مردمی صنعتی ژاپن یکی از قدرت‌های صنعتی پیشروست که با داشتن تقریباً شصت میلیون نفر کارگر دومین اقتصاد بزرگ دنیا را داراست. با وجودی که کشور ژاپن در زمینه موفقیت‌های تجاری رقیب ایالات متحده به شمار می‌رود، عملکرد شرکت‌های ژاپنی با رقبای آمریکایشان بسیار متفاوت است و این تفاوت به نوبه خود فشارهای اجتماعی مختلفی را به وجود آورده است. کارگران ژاپنی و خانواده‌هایشان به دلیل دیدگاه فرهنگیشان در رابطه با مسائل مربوط به کار با مشکلات منحصر به فردی روبه‌رو هستند. شرکت‌های ژاپنی در قالب قبیله‌ای موسسات تجاری و صنعتی عمده و اصلی ژاپن به صورت گروه‌های بازرگانی صنعتی در کنار هم گرد آمده‌اند که بیش‌تر به یک فامیل یا قبیله شباهت دارند. در ژاپن شش گروه عمده صنعتی وجود دارد: میتسوبیشی با ۱۳۹ شرکت؛ میتسوئی با ۱۱۰ شرکت، دی - ایچی کانگیو با ۱۱۷ شرکت، سومی تومو با ۱۰۸ شرکت، سانوا با ۸۴ شرکت و فویو با ۶۴ شرکت. گرچه شرکت‌های هر یک از گروه‌ها، مستقل هستند ولی به منظور کاهش رقابت، در فعالیت‌های درون‌گروهیشان همکاری می‌کنند. وفاداری و از خود گذشتگی شرکت‌های بزرگ ژاپن به طور مرسوم افراد را از زمان ورود به نیروی کار تا زمان بازنشستگی اجباری در سن ۵۵ یا شصت سالگی استخدام می‌کنند. حتی در صورت بروز مشکلات بازرگانی، کارکنان به ندرت اخراج می‌شوند. شرکت‌های ژاپنی در مقابل این امنیت شغلی از کارکنانشان انتظار وفاداری و تعهد کامل دارند و کارکنان نیز معمولاً از این اصل پیروی می‌کنند. از همه کارکنان - بدون در نظر گرفتن رتبه‌شان - انتظار می‌رود که ساعت طولانی به کار مشغول باشند. بسیاری از کارمندان شرکت‌ها هفته‌ای شش روز کار می‌کنند. ژاپن روزانه تقریباً دوازده میلیون نفر با قطار جابه‌جا می‌شوند. رقابت در زمینه اشتغال و استخدام به عنوان کارمند در شرکت‌ها به قدری زیاد است که تنها کسانی که در بهترین مدارس تحصیل کرده باشند قادر به کسب آن هستند. تربیت کارگران خوب بسیاری از شرکت‌ها کارکنانشان را به اردوهای آموزشی اختصاصی می‌فرستند که طی آن‌ها با سخنرانی و فعالیت‌های بدنی، داشتن روحیه کارگروهی به آنان آموزش داده می‌شود. چنین آموزش‌هایی در واقع ادامه آن چیزی است که از دوران مدرسه به ژاپنی‌ها آموخته می‌شود. این نظام برای تربیت کارگران ماهر و دارای روحیه رقابت کارآمد بوده است. به علاوه، نظام آموزشی ژاپن معمولاً دانش‌آموزان را تحت فشار روانی قرار می‌دهد که خود از علل از بین رفتن خلاقیت است. تعداد موضوع‌هایی که به دانش‌آموزان ژاپنی آموزش داده می‌شود به نسبت کودکان آمریکایی بیش‌تر است، برای مثال، اغلب آنها نواختن یکی از سازهای موسیقی را فرا می‌گیرند و زبان انگلیسی را به خوبی زبان ژاپنی صحبت می‌کنند. دانش‌آموزان ژاپنی حتی در سطح مدارس ابتدایی بیش از آمریکایی‌ها تکلیف‌خانه دارند و با وجودی که تعداد ساعات حضور در مدرسه در هر دو کشور برابر است، کودکان ژاپنی روزی پنج تا شش ساعت را صرف انجام تکالیف منزلشان می‌کنند. اگر یک دانش‌آموز ژاپنی عملکرد خوبی نداشته باشد، هیچ‌گاه برای بازآموزی مطالب ارائه شده مردود نمی‌شود و در یک کلاس باقی نمی‌ماند. همه هم‌کلاس‌ها با هم قبول می‌شوند و هیچ‌گاه عقب نمی‌افتد و ۹۵ درصد همه دانش‌آموزان چهار سال دوره دبیرستان را طی می‌کنند. با

وجود این در طی دوران آموزشی تمام دانش آموزان مورد بررسی قرار می گیرند تا معلوم شود آیا استحقاق بودن در یک مدرسه خوب را دارند یا باید به مدرسه متوسط بروند. آزمون هایی قبل از ورود به هر یک از مراحل آموزشی - ابتدایی، دبیرستان مقدماتی، دبیرستان عالی و دانشگاه - برگزار می شود و کسانی که این آزمون ها را به خوبی پشت سر نگذارند اجازه حضور در مدارس نمونه و خوب را ندارند. مواد مخدر و خشونت مصرف الکل در سراسر ژاپن قانونی است. به غیر از ۲۲۵ هزار مکانی که خاص ارائه و سرو مشروبات الکی است این نوع نوشیدنی ها در محل های دیگری هم سرو می شوند. اما در ژاپن قوانین سختی درباره تولید، واردات، نگهداری، فروش و استفاده از مواد مخدر وجود دارد که با دقت و تمام و کمال اجرا می شوند. گروه های تبهکاری نیز مثل شرکت ها، ساختاری شبه قبیله ای دارند و بخشی از اتحادیه ها و شورای تبهکاری بزرگ که یاکوزا نام دارند به شمار می آیند. در ژاپن تقریباً دو هزار گروه تبهکاری بزرگ با ۷۵ هزار عضو وجود دارد. پلیس معمولاً هويت اغلب اعضای این گروه های تبهکاری را می داند، ولی آنها را دستگیر نمی کند، مگر اینکه در حین ارتکاب به اعمال غیر قانونی شاهدهی وجود داشته باشد. در ژاپن تقریباً ۲۸۵۰۰ نفر پلیس مرد هفت هزار پلیس زن و ۱۲۱۵ قرارگاه پلیس و هزاران جایگاه خیابانی پلیس وجود دارد. این جایگاه های کوچک، که آنها را کوبان می نامند در سراسر همه شهرها و شهرستان های ژاپن دیده می شود و در واقع علت وجود نرخ پایین جرم و جنایت در ژاپن به حساب می آید. جرم های خشونت بار به ندرت در ژاپن روی می دهند، طبق آمار سال ۱۹۹۵، کمتر از پنج درصد کل پانصد هزار جرم واقع شده در کشور مربوط به ضرب و جرح و کم تر از یک درصد آن مربوط به قتل، سرقت مسلحانه و ایجاد حریق عمدی بوده است. بیش از ۸۵ درصد موارد باقی مانده مربوط به سرقت است. جایگاه زنان در ژاپن جامعه ژاپن جامعه پدرسالار است که تصمیم گیری در آن عمدتاً کاری مردانه است و از زنان انتظار می رود از مردان اطاعت کنند. اغلب آنها هنوز هم برتری مردان را می پذیرند در ژاپن سیاستمداران زن نادرند و تنها پنج درصد کرسی های قانونگذاری در دست زنان است و از هفده هزار وکیل شاغل در ژاپن کم تر از پنج هزار نفر آنها زن و فقط هفت درصد تمام مدیران دفتری را زنان تشکیل می دهند. حدود چهل درصد زنان ژاپنی به کار بیرون از خانه مشغولند. فرهنگ کهن در دوران معاصر اگر چه ژاپن کشوری امروزی به حساب می آید، اما فرهنگ آن تا حد زیادی تحت تاثیر رسوم و آیین کهن است. مردم ژاپن اجازه نداده اند تا اعتقاداتشان تحت تاثیر بیگانگان تغییر یابد و رویکرد اساسی آنها به زندگی در مجموع در طول تاریخ دست نخورده باقی مانده است. آیین شینتو بعد از جنگ جهانی دوم، نیروهای اشغالگر ایالات متحده آیین شینتو، دینی را که دست کم یک هزار سال قبل از میلاد مسیح در ژاپن پدید آمده بود، غیر رسمی خواندند. با وجود این، در دهه ۱۹۹۰ بیش از صد هزار زیارتگاه شینتو در ژاپن وجود داشت و تعداد زیادی از مراسم شینتو در کشور برگزار می شد. ژاپنی ها در آیین شینتو شرکت می کنند، زیرا شینتو آنها را با جامعه و سرزمینشان پیوند می دهد و نیز آنها باور دارند که نادیده گرفتن و شرکت نکردن در مراسم شینتو ممکن است به آنها آسیب برساند. این آیین که هیچ بنیانگذار رسمی یا کتابی که بیانگر اصول اعتقادی خاص آن باشد، ندارد، دستورالعمل اخلاقی مشخصی موجود نیست. انتشار آیین بودا در سالهای دهه ۱۹۹۰ تقریباً ۹۸ میلیون ژاپنی به شکلی آیین شینتو را به جا می آوردند و در اغلب خانه ها، محراب های کوچکی برای ازار احترام به خدایان وجود داشت. اما اجرای آیین شینتو شخص را از پیروی از تعالیم بودا، دینی که حدود ۲۵۰۰ سال پیش در هند ظهور کرده، باز نمی دارد. کره ای ها در قرن ششم میلادی آیین بودا را به ژاپن آوردند. در حال حاضر بیش از ۷۷ هزار معبد بودایی در ژاپن وجود دارد. آیین کنفوسیوس در حالی که بسیاری از ژاپنی ها طبق آیین بودا زندگی می کنند، بسیاری دیگر از آیین کنفوسیوس پیروی می کنند. آیین کنفوسیوس نظامی متشکل از قوانین اجتماعی است که معمولاً به اشتباه دین خوانده می شود. آیین کنفوسیوس در قرن ششم قبل از میلاد در چین به وجود آمد و مثل آیین بودا توسط کره ای طی قرن ششم میلادی به ژاپن آورده شد. در این نظام بر احترام به قدرتمندان تاکید شده است. در آیین کنفوسیوس، از مردم توقع می رود که به خرد نسل های قدیمی تر احترام بگذارند، رسوم

را محترم بشمارند و از پدر یا اربابشان اطاعت محض داشته باشند. خانه‌ها در اغلب خانه‌ها برای بزرگداشت مردگان یک محراب وجود دارد که در آنجا عود سوزانده می‌شود یا مواد مختلف پیشکش می‌شود. اغلب خانه‌ها هم یک شاه نشین خاص تحت عنوان توکونوما دارند که یک طومار رنگارنگ نقاشی شده و یک سبد آرایشی شده روی یک سکوی بلند در آن قرار گرفته است. حمام عمومی بخش مهمی از زندگی ژاپنی را تشکیل می‌دهد. حمام جایی است برای غوطه خوردن و آرامش یافتن در آب داغ، و کار صابون زدن و آبکش قبل از ورود به حوضچه آب گرم انجام می‌شود. در واقع چه در داخل خانه چه در حمام عمومی هیچ نوع کف یا صابونی داخل آب حوضچه نمی‌شود. خوراک و لباس ژاپنی‌ها برای صرف غذا در کنار یک میز کوتاه و روی زابوتون می‌نشینند. برنج سفید پخته یکی از اجزای هر سه وعده غذا - صبحانه، ناهار و شام - است که همراه با مواد دیگر مصرف می‌شود و نوشابه معمول چای سبز یا ساکی است. سوپی از خمیر لوبیا به نام میسوشرو را معمولاً بخشی از صبحانه را تشکیل می‌دهد که همراه با سبزی‌های خرد شده صرف می‌شود. ناهار شامل ماهی نمک سود شده و سبزی‌هاست. شام شامل ماهی، گوشت گوساله، خوک یا مرغ و انواع سبزی‌هاست. گوشت معمولاً سرخ شده سرو می‌شود ولی ماهی را معمولاً خام می‌خورند. لباس ژاپنی‌ها نیز آمیزه‌ای از لباس سنتی و امروزی است. اغلب ژاپنی‌ها به سبک آمریکایی لباس می‌پوشند ولی در مراسم خاص و نیز هنگام استراحت در منزل کیمونو می‌پوشند. کفش‌های سنتی که با کیمونو یا یوکوتا پوشیده می‌شود، یا کفش‌های تخت چوبی به نام گتا هستند با صندل‌های حصیری و کشی به نام زوری روزگاری زنانی که کیمونو به تن می‌کردند. سرگرمی‌ها و تفریحات سرگرمی‌ها و تفریحات ژاپنی‌ها مثل بسیاری از جنبه‌های دیگر فرهنگ ژاپن آمیزه‌ای از رسوم کهن و امروزی است. مردم به موسیقی امروزی گوش می‌دهند و فیلم‌های جدید تماشا می‌کنند و لذت می‌برند، ولی کماکان در مراسم اجرای موسیقی، رقص و نمایش‌های سنتی ژاپنی هم شرکت می‌کنند. ورزش و بازی‌های فعالیت‌های بدنی رایج عبارتند از هنرهای رزمی از جمله سومو، جودو، کاراته، کاندو کیودو. سومو گونه‌ای کشتی است که از مراسم شینتو نشئت گرفته است و زمانی اعتقاد بر این بود که سومو سرگرمی محبوب خدایان است. کشتی گیران سومو معمولاً وزنی بین ۱۲۰ تا ۱۷۵ کیلوگرم دارند. کیودو تیراندازی با تیر و کمان‌هایی از جنس نی خیززان است. رسانه‌های عمومی یکی دیگر از سرگرمی‌های شایع تماشای تلویزیون و رفتن به سینماست. تلویزیون ژاپن به تلویزیون آمریکایی شبیه است ولی برنامه‌سازان در هیچ موردی حتی به تصویر کشیدن مسائل جنسی، خشونت و نیز از نظر زبان با تهدید با سانسور روبرو نیستند. در ژاپن، روزنامه‌ها و مجله‌ها هم سانسور نمی‌شوند. با وجود این، خبرنگاران به منابع خبری دسترسی نامحدود ندارند. آنها به باشگاه‌های خبری که تعدادشان در کشور به چهارصد می‌رسد، وابسته‌اند. در حال حاضر در ژاپن هفده روزنامه موجود است که پنج روزنامه به شبکه‌های اقتصادی تلویزیونی وابسته‌اند و در تمام کشور توزیع می‌شوند. حکومت بر کشور قانون اساسی کنونی کشور در سال ۱۹۴۷ با انجام اصلاحاتی در قانون اساسی مئیچی (۱۸۸۹) وضع گردید. طبق این طرح که توسط نیروهای اشغالگر بعد از جنگ جهانی ارائه شد، امپراتور فقط جنبه نمادین دارد. قدرت اجرایی واقعی در دست کابینه به رهبری نخست‌وزیر است. هیچ‌یک از اعضای کابینه نباید نظامی باشند. و کابینه باید از حمایت اکثریت قوه مقننه یعنی پارلمان برخوردار باشد. پارلمان دو شعبه دارد: خانه نمایندگان یا مجلس عوام و مجلس مشاوران یا مجلس سنا. مجلس مشاوران ۲۵۲ عضو دارد که طی یک دوره شش‌ساله خدمت می‌کنند. بعد از هر انتخابات، دوره جدید پارلمان رسماً توسط امپراتور بازگشایی می‌شود. قدرت سیاسی حزب لیبرال دموکرات، حزب برتر کشور بود و تقریباً هیچ گروه مخالفی در برابر آن وجود نداشت ولی امروزه احزاب مختلفی پدید آمده‌اند که هر یک نماینده قشر خاصی هستند. مراقبت‌های بهداشتی و پزشکی تقریباً ۹۷ درصد تمام مراقبت‌های بهداشتی در سراسر کشور در درمانگاه‌ها و بیمارستانها در قالب برنامه بهداشت ملی ارائه می‌شود. اما قطع نظر از مشارکت در این برنامه ملی، پزشکانی که جزو کادر ثابت بیمارستان‌ها نباشند حق ندارند بیمارانشان را در این مراکز درمان کنند. در نتیجه، بسیاری از پزشکان اقدامات پیشرفته پزشکی و

درمانی را در مطب های خصوصیشان انجام می دهند و تنها در موارد حاد بیماران را به بیمارستان اعزام می کنند . با وجود این ، هر کس می تواند بدون اینکه پزشکی او را به بیمارستان ارجاع کرده باشد ، به آن جا مراجعه کند و خواستار پذیرش شود . دادگاه ها و نهادهای حکومتی در راس نظام قضایی دیوان عالی قرار گرفته است . اعضای دیوان عالی عبارتند از یک قاضی کل و چهارده قاضی که توسط کابینه منصوب میشوند و تقریباً بیست نفر همکار هم در زمینه تحقیق و پژوهش به آنها یاری می دهند . در زمان انتصاب ، خانه نمایندگان می تواند به رد یک قاضی خاص رای بدهد . کسانی که در دیوان عالی خدمت می کنند باید دست کم چهل سال سن داشته باشند و در هفتاد سالگی بازنشسته می شوند . ژاپن نه اداره اجرایی دارد که روابط حکومتی را کنترل می کنند . این اداره ها که تحت کنترل نخست وزیر هستند عبارتند از : اداره مدیریت اجرایی ، اداره دفاع ، اداره برنامه ریزی اقتصادی ، اداره محیط زیست ، اداره توسعه هوکایدو اداره ملی اراضی ، کمیسیون امنیت ملی ، اداره علوم و فناوری و اداره توسعه اکیناوا . به علاوه کشور یک نیروی دفاع ملی دارد که نیروی زمینی ، هوایی و دریایی را شامل می شود و پرسنل آنها داوطلب هستند .

نظام اداری در انگلستان

۱۳۸۷ ، ۱۱:۵۳

نظام اداری انگلستان... England

ملاحظات تاریخی قدمت تاریخی انگلستان (جزیره اصلی) به چندین قرن پیش از میلاد مسیح باز می گردد. طی قرن ششم، مسیحیت دوباره به انگلستان وارد شد. در این زمان انگلستان از وحدت سیاسی برخوردار نبوده و به چندین کشور تقسیم شده بود که از جمله مهمترین آنها می توان به نورثامبریا، مرشا، کنت و وسکس اشاره نمود. گفتنی است که میان ممالک فوق، همواره درگیری وجود داشت. سرانجام طی سال ۸۲۹، کلیه این ممالک، آگبرت، شاه وسکس را بعنوان پادشاه انگلستان برگزیدند. در این زمان، انگلستان بر اسکاتلند و ایرلند مسلط نگردیده بود. آگبرت نخستین پادشاه از سلسله ساکسونهای غربی بود. این سلسله بخود پانزده پادشاه دید که از جمله مهم ترین آنها می توان به اثلولوف، آلفرد کبیر، ادوارد، اتلستن، ادگار و اتلرد دوم اشاره نمود. ۱۵ پادشاه این سلسله، طی سالهای ۱۰۱۶-۸۲۹ بر انگلستان حکومت کردند. در زمان جانشینان آگبرت، انگلستان با هجوم اقوام نورمن مواجه گردید. بعدها طی سال ۸۷۸، آلفرد کبیر آنان را شکست داد و از وسکس بیرون راند، اما ناچار شد که قسمت های شمالی و شرقی انگلستان را به آنان واگذار کند. طی قرن دهم، اراضی فوق مجدداً بوسیله دولت انگلستان باز پس گرفته شده و انگلستان از وحدت کامل برخوردار گردید. طی سال ۱۹۹۱ میلادی، هجوم دانمارکی ها به انگلستان آغاز شده و نهایتاً انگلستان به تصرف آنان درآمد. طی سالهای ۴۲-۱۰۱۶، انگلستان تحت سلطنت شاهان دانمارکی اداره می گردید. با افول نفوذ دانمارکی ها طی سال ۱۰۴۲، ادوارد خستوان و سپس در سال ۱۰۶۶، هارولد دوم از ساکسون های غربی به سلطنت رسیدند. با آغاز نفوذ نورمن ها، مقارن با دوران سلطنت ادوارد خستوان، زمینه جهت حکمرانی نورمن ها فراهم گردید. انگلستان، طی سالهای ۱۱۵۴-۱۰۶۶ تحت سلطنت ۴ پادشاه نورمن قرار گرفت. سلطنت ویلیام اول (ویلیام فاتح) نخستین پادشاه نورمن، آغاز دوره جدیدی در تاریخ انگلستان به شمار می آمد، چراکه وی پادشاهی مقتدر بوده و جدیت فراوانی در ایجاد یک حکومت مرکزی داشت. پس از انقراض حکومت خاندان نورمن، خاندان پلانتاژنه به حکومت رسید. بین این دو خاندان تا حدودی وابستگی فامیلی وجود داشت. در سلسله پلانتاژنه ۸ تن بین سالهای ۱۳۹۹-۱۱۵۴ حکمرانی نمودند. در اوایل قرن سیزدهم، جان بی زمین، پادشاه انگلستان بر آن شد تا پا را از آنچه که بموجب قوانین به او تعلق می گرفت، فراتر بگذارد، اما فئودال ها، حاکمان کلیسا و شهرها بر ضد او متحد شدند. این اقدامات سرانجام به پیدایش مجلس عوام در کنار مجلس عیان (لردها) منجر گردید. در زمان ادوارد اول پنجمین شاه پلانتاژنه (طی سالهای ۱۳۰۷-۱۲۷۲)، حکومت ناحیه ویلز بدست انگلستان افتاد. ضمناً از سال ۱۱۶۹، دست اندازی انگلستان به ایرلند آغاز

گردید. سرانجام، ایرلند در اوایل قرن شانزدهم (مقارن با هنری هشتم) به تصرف کامل انگلستان درآمد. طی سالهای ۱۳۳۷ تا ۱۴۵۳ جنگ مهم فرانسه و انگلستان معروف به جنگ صد ساله در گرفت. علت اساسی بروز چنین جنگ‌هایی، کشمکش‌هایی بود که از زمان ویلیام فاتح میان انگلستان و فرانسه بر سر تسلط بر کناره‌های دریای مانس وجود داشت. نخستین مرحله جنگ، طی سالهای ۶۰-۱۳۳۷ در زمان ادوارد سوم، با ادعای ادوارد مبنی بر تملک بر فرانسه آغاز گردید. طی بروز جنگ دریایی (سال ۱۳۴۰)، فرانسه بسختی شکست خورد. در سال ۱۳۴۶، بار دیگر فرانسویان در ناحیه کرسی شکست خوردند و در سال بعد بندر کاله بدست انگلستان افتاد. در جنگی که طی سال ۱۳۵۶، در ناحیه پواتیه رخ داد، ژان دوم پادشاه فرانسه مغلوب و اسیر شد و سرانجام دوره اول جنگ‌های صدساله طی سال ۱۳۶۰ با انعقاد پیمان بریتانی پایان یافت. به موجب این پیمان، ناحیه کاله و نواحی غربی و جنوب غربی فرانسه به انگلستان واگذار شد. مرحله دوم این درگیریها (طی سالهای ۷۳-۱۳۶۹) جنگ یکطرفه بسود فرانسویها بود که به آزاد سازی بیشتر سرزمینهای اشغالی منجر گردید. طی سال ۱۴۱۵، هنری پنجم پادشاه انگلستان، بار دیگر آتش جنگ را شعله ور ساخته و در جنگی در ناحیه آزنکور به پیروزی دست یافت. طی سال ۱۴۲۰، با انعقاد پیمان تراوا، شارل ششم پادشاه فرانسه، هنری را بعنوان نایب السلطنه و ولیعهد فرانسه منصوب نمود، اما پس از مرگ شارل ششم پسر وی از ولیعهدی کناره گیری نمود، و از اینرو در سال ۱۴۲۲، جنگهای نامنظمی، مجدداً میان انگلستان و فرانسه رخ داد. طی سال ۱۴۲۹، نواحی شمالی فرانسه به تصرف انگلستان و متحدینش (دوک بورگونی و کنت فلاندر) درآمد. در آن اثنا، ژاندارک دختر آزاده فرانسوی، با حمایت شارل هفتم (پسر شارل ششم) اورلئان در بند را آزاد نموده، انگلیسی‌ها را در ناحیه پاته شکست داده و موجبات تاجگذاری شاه در شهر رنس را فراهم آورد. ژاندارک مدت کمی پس از این به اسارت انگلیسی‌ها درآمد و با حکم تکفیر سوزانده شد. قتل فجیع ژاندارک پیروزیهای فرانسه را کند ساخت و در سال ۱۴۳۵، فرانسه با اعطای امتیازات بسیار، به اتحاد با دوک بورگونی نائل آمده و مرحله‌هایی جنگ آغاز شد. از این تاریخ، انگلستان بتدریج تمامی نواحی تحت تصرف خود بجز کاله را از دست داد. طی سالهای جنگ صدساله، اتفاقات مهم دیگری نیز در انگلستان رخ داد. این جنگ همچنین موجب شد که پارلمان کشور به نظارت بر نظام مالیاتی و روند انتخاب وزراء مبادرت نماید. طی سالهای ۴۹-۱۳۴۸، بیماری طاعون به هلاکت صدها هزار تن در سراسر انگلستان و اسکاتلند و کمبود شدید کارگر منجر گردید. طی سال ۱۴۱۴ لالردها (فرقه مسیحی) شورش بر علیه حاکمان طمعکار کلیسا که در دولت نیز نفوذ داشتند، صورت دادند که بی نتیجه ماند. همچنین طی سال ۱۳۹۹، ریچارد دوم از سلطنت خلع شده و هنری چهارم از خاندان لنکستر به پادشاهی انتخاب گردید. طی سالهای ۸۴-۱۴۵۵ جنگهای معروف به جنگ گله‌ها (War of the Roses) میان دو خاندان لنکستر و یورک رخ داد. در این جنگها، سربازان خاندان لنکستر نشان گل سرخ و سربازان خاندان یورک نشان گل رز سفید داشتند. طی این جنگها، هنری ششم (از خاندان لنکستر) و ادوارد چهارم، ادوارد پنجم و ریچارد سوم (هر سه از خاندان یورک) بر انگلستان حکومت داشتند. این جنگها بنفع خاندان یورک پایان یافت. طی سال ۱۴۸۵، هنری از خاندان تودور (تودور) از خاک فرانسه پای به انگلستان نهاد و با قتل ریچارد سوم خود بنام هنری هفتم به سلطنت رسید. خاندان تودور نیز طی سالهای ۱۴۸۵-۱۶۰۳ بر انگلستان حکومت راندند. شاهان این سلسله ۵ تن بودند. هنری هفتم قدرت سیاسی اشراف را که بر اثر جنگ گله‌ها تضعیف شده بود، درهم شکست. گفتنی است که تاریخ جدید انگلستان از دوره سلطنت ۲۴ ساله وی آغاز می‌گردد. دوره سلطنت خاندان تودور، از جمله ادوار درخشان تاریخ انگلستان به شمار می‌آید. در زمان هنری هشتم، اصلاحات دینی در انگلستان اعمال گردید. علت اعمال این قبیل اصلاحات، اختلاف وی با پاپ می‌باشد. هنری هشتم، به واسطه ازدواج جدید، قصد مترکه از همسر سابق خود را داشت و از آنجاییکه این امر با قوانین مسیحیت آنروز مغایرت داشت، از اینرو پاپ مخالفت نموده و وی را تکفیر نمود. در مقابل، وی نیز قانونی از پارلمان گذراند که بموجب آن کلیسای انگلستان تحت نفوذ شاه قرار گرفته و شاه بعنوان رئیس کلیسا محسوب گشت. پس از هنری هشتم، سه فرزند او ادوارد ششم، ماری تودور و الیزابت اول به سلطنت رسیدند.

بعدها، پارلمان انگلیس مسلک انگلیکان را تصویب نمود. در سال ۱۵۵۸، الیزابت اول به پادشاهی انگلستان رسید. در زمان سلطنت وی، بروز اختلافات مذهبی موجب کدورت روابط میان انگلستان و اسکاتلند گردید. ملکه الیزابت اول در طول ۴۵ سال حکومت خود، انگلستان را از نظر سیاسی و نظامی به قدرت درجه اول جهانی مبدل نمود. در این اثنا، فیلیپ دوم پادشاه اسپانیا که تعصب شدیدی نسبت به مذهب کاتولیک داشت، از اصلاحات دینی انگلستان به خشم آمده و به سبب حمایت الیزابت از پروتستانهای فرانسه، آهنگ مخالفت با وی ساز نموده و در صدد برآمد که او را از پادشاهی خلع نموده و دختر عموی او ماری استوارت را بجای وی به حکومت بگمارد، اما در سال ۱۵۸۷، الیزابت مبادرت به قتل ماری استوارت نمود. فیلیپ دوم پادشاه اسپانیا این کار را بهانه قرار داده و ۱۳۵ کشتی جنگی خود را با بیش از سی هزار سپاهی روانه انگلستان نمود. گفتنی است که نیروی دریایی اسپانیا در آن زمان، به نام نیروی دریایی شکست ناپذیر معروف بود. این نیروها پیش از ورود به خاک انگلستان، درگیری‌هایی با ناوهای انگلیسی داشتند، اما سرانجام بر اثر طوفان در دریای مانس ۱۳۰ کشتی از ۱۳۵ کشتی آنان نابود شده و سی هزار تن نیز جان باختند. از آن زمان، انگلستان گام در راه مبدل شدن به یک نیروی جهانی دریایی گذاشته و به تدریج مستعمراتی در سراسر جهان من جمله آمریکای شمالی بدست آورد. طی سال ۱۶۰۳، ملکه الیزابت درگذشت و چون وارثی نداشت تاج و تخت انگلستان به جیمز اول پسر ماری استوارت رسید. بدین طریق سلطنت انگلستان بدست خاندان استوارت افتاد. خاندان استوارت، طی دو دوره زمانی (سالهای ۴۹-۱۳۰۶ و ۱۷۱۴-۱۶۶۰) حکومت کردند. پادشاهان این سلسله روی هم هفت تن بودند. در زمان جیمز اول سر سلسله شاهان استوارت، همکاری پارلمان و شاه، که در دوره تودور تا حدی برقرار بود، پایان گرفته و طبقه متوسط از نفوذ بسیاری برخوردار گردید. جیمز اول با وجود برخورداری از مادر کاتولیک، به پذیرش مذهب رسمی انگلستان (انگلیکان) مبادرت نموده و از در دشمنی با کاتولیکها برآمد. طی سال ۱۶۰۵، جمعی از کاتولیکها تصمیم به نابودی جیمز گرفتند، اما سوء قصد آنان پیش از اجرا کشف و خنثی شده و توطئه گران بازداشت گردیدند. این عمل، موجب محرومیت کاتولیکها از حقوق مدنی به مدت دو قرن شد. با مرگ جیمز، پسرش چارلز اول به پادشاهی رسید. وی اختلافات عمده‌ای با پارلمان پیدا کرد. شاه خواستار حکومت استبدادی بود. شاه و پارلمان هر یک جداگانه برای خود متحدینی فراهم آورده و به جنگ پرداختند. چارلز از کمک‌های اشراف، انگلیکانها، کاتولیکها و ایرلندیها برخوردار بود و پارلمان نیز از یاری تجار و صنعتگران و اسکاتلندیها سود می‌جست. رهبر مخالفان شاه یک نماینده مجلس بنام اولیور کرامول بود. قوای کرامول، سپاهیان شاه را شکست داده و طی سال ۱۶۴۵، شاه به ناچار تسلیم شرایط پارلمان شد. وی پس از چندی، مجدداً شروع به مخالفت با استبداد مبادرت نمود که با فشار پارلمان، به فرار وی از کشور منجر گردید. فرار چارلز به آغاز دومین مرحله جنگ داخلی طی سال ۱۶۴۷ منجر گردید. جنگ بزودی پایان پذیرفت. در همان اثنا، پارلمان از اشخاص ضد ارتش تصفیه شده (تصفیه‌پرایر) و باقیمانده اعضای پارلمان به محاکمه چارلز به جرم خیانت، مبادرت نمودند. طی سال ۱۶۴۹، چارلز کشته شده، پارلمان پادشاهی را ملغی اعلام نموده و حکومت جمهوری برقرار و کرامول به ریاست جمهوری منصوب گردید. طی سال ۱۶۴۹، کرامول به ایرلند لشکر کشیده و به سرکوب شورشیان مبادرت نمود. طی سال ۱۶۵۰، همچنین قیام سلطنت طلبان اسکاتلند بدستور کرامول به شدت سرکوب شد. در سال ۱۶۵۳، کرامول با انحلال پارلمان، خود قدرت را در دست گرفت. طی سال ۱۶۵۷، پس از تشکیل پارلمان، مقام سلطنت به کرامول پیشنهاد گردید، اما وی از قبول آن خودداری نمود. در این اثنا، حضور انگلستان در صحنه‌های جهانی محسوس تر می‌گردید. با تصویب قوانین دریانوردی طی سال ۱۶۵۱، جنگهای دریایی میان کشور انگلستان و هلند بوقوع پیوست که موجب پیروزی انگلستان گردید. دولت انگلستان، در جهت تصرف مستعمرات اسپانیا در آمریکای جنوبی، جنگهای ۵۸-۱۶۵۵ را ترتیب داده و با پیروزی در این جنگها، نواحی و جزایر وسیعی را بدست آورد. طی سال ۱۶۵۹، با مرگ اولیور کرامول، پسرش ریچارد کرامول جانشین وی شد. وی فاقد تجربه و قدرت لازم جهت اداره امور کشور بود. در این اثنا، سران ارتش و اعضای پارلمان بر سر جلب قدرت در مبارزه بودند. طی سال ۱۶۵۹، کرامول وادار به

انحلال پارلمان شده و سرانجام بر اثر فشارهای وارده پس از هشت ماه حکومت، استعفاء داده و به خارج رفت. طی سال ۱۶۸۰، پس از ۲۰ سال، وی مجدداً به انگلستان بازگشت. با استعفای کرامول پسر ماری استوارت (چارلز دوم از خاندان استوارت) که سالها در ناحیه اسکاتلند بر علیه کرامولها می جنگید، به سلطنت رسید. وی در شیوه حکومت خود ستمگری را پیشه نموده و ۲۵ سال بر کشور حکومت نمود. وی کوشش زیادی در جهت خشی سازی آثار وقایع گذشته نمود. طی سال ۱۶۸۵، با مرگ چارلز دوم، برادرش جیمز دوم به حکومت رسید. زیاده رویهای وی در استبداد، موجب بروز انقلابی طی سالهای ۸۹-۱۶۸۸ گردید که به انقلاب باشکوه معروف است. گفتنی است که وقوع این انقلاب به برکناری جیمز دوم منجر گردید. با اتحاد دو حزب مهم آن زمان (ویگ و توری) با هفت تن از اشراف، جیمز دوم از سلطنت خلع شده و متحدانش با دعوت از مری، دختر پروتستان مذهب جیمز و شوهرش ویلیام، آنها را به سلطنت خوانده و آن دو تن نیز مشترکاً بنام ویلیام سوم و مری دوم شروع به حکومت رسیدند. در این دوران، پارلمان کشور در جهت پیشگیری از استبداد شاهان بعدی و رعایت اصول مشروطه، لایحه ای را تصویب نموده و به امضاء ویلیام رسانید. از آن زمان، حکومت مشروطه سلطنتی در کشور برقرار گردید. در زمان ویلیام سوم، قدرت بدست تجار و ملاکین حزب ویگ افتاد. طی سالهای ۱۶۴۱ و ۱۶۸۹، ایرلندی ها سر به شورش و استقلال طلبی برداشتند. در نیمه دوم قرن هجدهم، انگلستان صدها هزار کیلومتر مربع از نقاط مختلف جهان را به استعمار خود درآورد. نفوذ گسترده این کشور در امریکای شمالی و هند موجب بروز سه جنگ انگلستان و هلند گردید که در تمامی آنها انگلستان به پیروزی دست یافت. ۱۰۴ سال پس از بهم پیوستن انگلستان و اسکاتلند، طی سال ۱۷۰۷، پارلمان های دو کشور نیز ادغام گردید. گفتنی است که این اتحاد سرفصل جدیدی در تاریخ مملکت متحد بریتانیای کبیر و اسکاتلند به شمار می رود. در طول قرن هجدهم، جنگهایی میان فرانسه و انگلستان بر سر نقاط مستعمراتی جریان داشته و امپراطوری انگلستان توسعه اقتصادی فراوانی یافت. در این اثنا، دولت نخستین نخست وزیر بریتانیای کبیر (رابرت والپول) طی سالهای ۴۲-۱۷۲۱ بر سر کار آمد. با مرگ وی طی سال ۱۷۱۴، پارلمان، سلطنت انگلستان را به یکی از نواده های جیمز اول (سر سلسله خاندان استوارت) بنام جرج اول، محول نمود. جرج امیر ناحیه هانور در آلمان بود. در زمان نخستین پادشاهان سلسله هانور، اختیارات سلطنتی از حیطه اختیارات شاه خارج شده و حکومت بدست پارلمان افتاد. در نیمه دوم قرن هجدهم، انگلستان بتدریج اکثر مستعمرات خود در آمریکا را از دست داد و تنها کانادا در آمریکای شمالی برای آن باقی ماند. اما کمی پس از آن توانست سرزمینهای زیادی را در اقیانوسیه را تحت استعمار خویش درآورد. پیروزی انگلستان در جنگ های اروپایی انقلاب فرانسه و در جنگ با ناپلئون بر اقتدار این کشور افزود. طی سالهای ۱۸۵۰-۱۷۵۰، وضعیت کشاورزی یک طرفه انگلستان به صنعتی کامل تبدیل شده و انگلستان به عنوان نخستین قدرت صنعتی جهان مطرح گردید. تحولات این دوره به انقلاب صنعتی معروف است. از اواخر قرن هجدهم، نفوذ انگلستان در جنوب شرقی آسیا آغاز گردید. در اواخر قرن ۱۸، نهضت استقلال طلبان در ایرلند بوجود آمد. طی سال ۱۸۳۲، حزب لیبرال از اتحاد صاحبان صنایع و حزب ویگ به وجود آمده و قدرت سیاسی از طبقه اشراف به طبقه متوسط انتقال یافت. طی سال ۱۸۳۳، پارلمان کشور، پس از سالها کشمکش بردگی را ممنوع اعلام نمود. طی سال ۱۸۳۷، ملکه ویکتوریا سلطنت ۶۴ ساله خود را آغاز نمود. وی از لحاظ مدت سلطنت، از طولانی ترین دوران حکمرانی بر انگلستان برخوردار بوده است. طی دوره سلطنت وی، انگلستان به اوج قدرت سیاسی، اقتصادی و نظامی خود رسید. طی دوره سلطنت وی همچنین اصلاحات سیاسی فراوانی اعمال گردید. در اواخر نیمه اول قرن نوزدهم، حزب محافظه کار بنیان نهاده شد. در این اثنا، نفوذ شدید انگلستان بر کشورهای آسیایی به شدت ادامه یافته و تهدید منافع این کشور در چین به بروز جنگ تریاک (۴۲-۱۸۳۹) میان کشورهای چین و انگلستان منجر گردید. جنگ آغاز شده و با پیروزی انگلستان، هنگ کنگ به بریتانیا واگذار گردید. بنادر مهم چین نیز بر روی تجارت خارجی باز شد. همچنین طی سالهای ۵۶-۱۸۵۳، بریتانیا در جنگ کریمه داخل شده و به نفع متفقین (عثمانی، فرانسه و ساردنی) و علیه روسیه جنگید. طی نیمه دوم قرن نوزدهم، اتحادیه های کاری، گسترش یافت. پس از سال

۱۸۷۵، بریتانیای کبیر که انحصار صنایع جهانی را برعهده داشت، با رقبایی همچون آلمان و آمریکا مواجه شده و به واسطه ایجاد بازارهای جدید، به توسعه طلبی در مصر و جنوب آفریقا مبادرت نمود. پس از چندی، نواحی بسیاری، ضمیمه دیگر مستعمرات انگلستان گردید. طی سال ۱۹۰۱، با مرگ ملکه ویکتوریا (نام آورترین پادشاه انگلستان) که سلطان ناحیه زرخیز هند نیز محسوب می گردید) فرزند وی به نام ادوارد هفتم از خاندان ساکس کوبورگ گوتا به حکومت رسید. در زمان این پادشاه، اصلاحاتی در کلیه امور کشور اعمال گردید. طی دوران حکومت ادوارد، دولت انگلستان تغییراتی در سیاست های خارجی خود اعمال نموده و به انعقاد سلسله معاهداتی مبادرت نمود که قاره اروپا را از نظر جبهه بندی سیاسی منقسم ساخت. این قبیل جبهه بندیها خود به برپایی مسابقه تسلیحاتی منجر گردید. این مسابقه که در اروپا ادامه داشت، سرانجام به بروز جنگ جهانی اول منجر شد. با آغاز درگیری در نواحی اولیه جنگ (اتریش و صربستان) و گسترش جنگ در مرزهای روسیه و فرانسه توسط آلمان، دولت بریتانیا، در چهارم اوت سال ۱۹۱۴، به آلمان اعلان جنگ داد. ارتش انگلستان به حمایت از قوای بلژیک که در حال عقب نشینی بودند، مبادرت نمود تا از این طریق، به سپاهیان متفقین ملحق گردد. از همان اوایل جنگ، انگلستان تفوق نظامی عظیمی در دریاهای اروپا داشت به نحویکه این وضعیت تا انتهای جنگ حفظ گردید. در نتیجه تفوق تجهیزات، نیروی دریایی آلمان، در پایگاههای خود در محاصره بود. در نزدیکی نواحی مرکزی شیلی، ناوگان آلمان توانست ناوگان بریتانیا را شکست دهد. این درحالیست که طی هشتم دسامبر، کلیه کشتیها در نزدیکی جزایر فالکنند در آبهای آرژانتین منهدم گردیدند. از این دوران، مستعمرات آفریقایی آلمان بتدریج به تصرف متفقین به ویژه انگلستان درآمد. طی سال ۱۹۱۵، جنگ با شدت ادامه یافت. در جنوب غربی آسیا، سپاهیان بریتانیا به بین النهرین (عراق و سایر کشورهای عربی شمال شبه جزیره عربستان که در آن زمان جزو امپراطوری عثمانی بودند نیز متحد آلمان بود) هجوم برده و به اشغال کوت العماره مبادرت نمودند. اما پس از چندی آنجا را از دست دادند. طی سال ۱۹۱۶، جنگ شدت گرفته و متحدین نواحی بسیاری را اشغال کردند. طی سال ۱۹۱۷، آمریکا در حمایت از متفقین وارد جنگ شد. در این اثنا، جنگ بشدت گسترش یافته و به کشته شدن تعداد زیادی از افراد انگلیسی منجر گردید. طی سال ۱۹۱۷، سایر نیروهای متفقین به کمک انگلستان شتافته و نواحی بین النهرین، اردن، فلسطین، سوریه و لبنان بتصرف انگلستان و فرانسه درآمد. در آوریل سال ۱۹۱۸، متفقین بتدریج تمامی نواحی اشغالی را پس گرفتند. متحدین آلمان نیز بتدریج تسلیم شده و سرانجام خود آلمان نیز پذیرای شکست شد. قرارداد صلح با آلمان در ورسای (حومه پاریس) امضاء شده و آلمان به پرداخت غرامت هایی به متفقین ملزم گردیده و ضمنا مستعمرات خود را نیز از دست داد. بدین ترتیب، جنگ جهانی اول پایان پذیرفت. پس از جنگ، بریتانیا با مسائل دشواری مواجه گردید که از آن جمله می توان به شورش ایرلندیها اشاره نمود که سرانجام به استقلال بخش اعظم آن سرزمین منجر گردید. از سوی دیگر، پرداخت دیون انگلستان به آمریکا، به بروز بحران هایی منجر گردید. در این اثنا، شورش در هند و چند مستعمره دیگر نمایان تر گردید. پس از برقراری آرامش نسبی و موقت، بحران اقتصادی سالهای ۳۱-۱۹۲۹ پیش آمد که اغلب ممالک جهان را به ورطه ورشکستگی کشاند. گفتنی است که تنها انگلستان توانست بر آن غلبه نماید. توسعه طلبی آلمان هیتلری سرانجام طی سال ۱۹۳۹، به وقوع جنگ جهانی دوم منجر گردید. طی سوم سپتامبر سال ۱۹۳۹، انگلستان به آلمان اعلان جنگ داد. در ماه آوریل ۱۹۴۰، نیروهای انگلیسی و فرانسوی برای کمک به نروژ در مقابل حمله آلمان به آنجا اعزام گشتند، اما بعدها به واسطه کمک به فرانسه در مقابل حمله احتمالی آلمان به فرانسه رفتند که این امر خود به سقوط دولت چمبرلن و روی کار آمدن دولت چرچیل منجر گردید. در ماه مه همان سال، نیروهای انگلیسی به عقب نشینی از بندر دنکرک (در شمال فرانسه) مبادرت نمودند. با سقوط فرانسه، ژنرال دوگل رهبر ضد آلمانی های آن کشور، نهضت فرانسه آزاد را در لندن بنیان نهاد. در طول جنگ، کشتیهای جنگی انگلستان همواره با حملات زیردریائیها و ناوهای آلمانی مواجه بودند. پس از تسلیم فرانسه، انگلستان به رهبری چرچیل به تنهایی جنگ را ادامه داده و آلمان نیز می کوشید تا از راه بمباران هوایی این کشور را وادار به تسلیم نماید. در ماه می ۱۹۴۱،

حملات هوایی آلمان قطع گردید. در این اثنا، متحدین به پیشرفتهای خود به ویژه در منطقه بالکان ادامه داده و از این روی، دهها هزار سرباز بریتانیایی با بجای گذاردن تجهیزات خویش از یونان عقب نشینی نمودند. جنگ در جبهه افریقا عمدتاً به نفع انگلستان و سایر متفقین آن ادامه داشت تا اینکه سرانجام در ماه می سال ۱۹۴۳، نیروهای محور در شمال افریقا تسلیم شدند. امپراطوری آفریقای شرقی ایتالیا نیز از سال ۱۹۴۱ در تصرف بریتانیا بود. نیروهای بریتانیایی طی سال ۱۹۴۱، عراق، سوریه و بعدها همراه با کمک نیروهای روسی، ایران را نیز تسخیر نمودند. طی سال ۱۹۴۱، کشور شوروی و سپس آمریکا در جرگه متفقین وارد جنگ شدند. ایتالیا نیز طی سال ۱۹۴۳ تسلیم متفقین شد. در ششم ژوئن ۱۹۴۴، با حمله متفقین به نورماندی، جبهه دوم افتتاح شده و بتدریج آلمان از فرانسه و بلژیک و هلند و لوکزامبورگ عقب نشسته و سرانجام در حمله نهایی در فوریه سال ۱۹۴۵ شکست نهایی به آلمان وارد آمد، به نحویکه این کشور در هفتم ماه مه تسلیم بلاقید و شرط شد و جنگ در اروپا پایان یافت. طی جنگ، ژاپن نیز به مستعمرات انگلستان در شرق و جنوب شرقی آسیا حمله برده و به اشغال نواحی مذکور نمود. سرانجام جنگ پایان یافته و دوره ترمیم خسارات آغاز گردید. طی سال ۱۹۴۱، انگلستان به امضای منشور آتلانتیک با آمریکا مبادرت نموده و نقش بزرگی در کنفرانسهای کازابلانکا، قاهره، مسکو، تهران و یالتا (در کریمه) ایفا نمود. طی دوره جنگ، سطح انتخابات شکست خورده و حزب کارگر به رهبری کلمنت اتلی رشته امور را در دست گرفت. طی سال ۱۹۴۸، هندوستان استقلال یافته و حل مساله فلسطین به سازمان ملل متحد واگذار گردید. طی سال ۱۹۵۵، آنتونی ایدن به نخست وزیری برگزیده شد. حضور قوای انگلستان در نیروهای اشغالگر کانال سوئز از سال ۱۹۵۶ موجب بی اعتباری این کشور نزد سایر کشورها و ملل جهان گردید. طی سال ۱۹۵۷، مک میلان به نخست وزیری رسید. طی سال ۱۹۶۴ نیز، هارولد ویلسون از حزب کارگر به نخست وزیری برگزیده شد. در سال ۱۹۷۰، پس از سالها مجادله، بریتانیای کبیر عضو بازار مشترک اروپا گردیده و ادوارد هیث به نخست وزیری رسید. طی سال ۱۹۷۴ نیز با استعفای هیث، ویلسون نخست وزیر شد، اما وی نیز در سال ۱۹۷۶ استعفا داده و جیمز کالاهان (از حزب کارگر) به نخست وزیری رسید. طی سال ۱۹۷۹، در انتخابات عمومی، محافظه کاران به رهبری مارگارت تاچر به پیروزی دست یافته و دولت خود را تشکیل دادند. ظرف چند سال اخیر، مشکلات فراوانی من جمله بیکاری، دامنگیر انگلستان بوده است. هم اکنون بیش از سه میلیون بیکار در انگلستان وجود داشته که مرتباً نیز بر این تعداد افزوده می شود. اعتصابات فراوانی نیز طی سالهای ۸۱-۱۹۸۰ رخ داد. در سال ۱۹۸۱، درگیریهای شدیدی میان شهروندان ایرلند شمالی و نظامیان انگلیسی بوقوع پیوست که منجر به صدها کشته و زخمی گردید. اعتصابات غذا نیز از سوی مبارزین ایرلندی (از جمله بابی ساندرز) در زندانهای انگلیسی بمنظور به رسمیت شناخته شدن حقوق آنان بعنوان زندانی سیاسی نیز صورت گرفت که سرانجام با وساطت کلیسا متوقف شده و طی آن چندین تن از اعتصابیون جان سپردند. طی سال ۱۹۸۱، همچنین اکثر شهرهای انگلستان صحنه تظاهرات رنگین پوستان و بیکاران بود. جامعه انگلستان، جامعه لائیک محسوب شده و آموزش های دینی مدارس آن بسیار کلی بوده و محدود به مسیحیت نمی گردد. سه شنبه قبل از ۴ شنبه توبه در انگلستان به «روز کلوچه» معروف است. مردم در این روز بنا بر سنت قدیم کلوچه میزنند و در آن از کره و تخم مرغ که طی ۴۰ روز از خوردن آن بر حذر شده بودند، استفاده می نمایند. «یکشنبه مادری» چهارمین یکشنبه دوره ۴۰ روزه، دوران روزی انگلیسی هاست و روزی است که کلیه شهروندان به تدارک هدیه ای برای مادران خود مبادرت می نمایند. طی نخستین دوشنبه ماه می نیز جشن «روز می» برگزار می گردد. در شب ۵ دسامبر که به شب آتش بازی معروف است، مجسمه «فاوک» سوزانده می شود تا شکست او در به آتش کشیدن مجلس انگلستان طی ۴ نوامبر ۱۶۰۵ جشن گرفته شود. دومین یکشنبه ماه نوامبر نیز روز یاد بود سربازان انگلیسی است. در این روز سپاه انگلستان با فروش کاغذهای قرمز رنگی، به جمع آوری اعانه برای سربازان مبادرت می نماید. در شب کریسمس، مصادف با ۲۵ دسامبر، نیز جشن تولد مسیح برپا می گردد. در انگلستان اکثر ادارات، (و نه مغازه ها) در فاصله بین کریسمس تا سال جدید تعطیل می باشند. روز سال جدید (اول ژانویه)، جمعه نیک (جمعه پیش از عید پاک)، دوشنبه

پاک (دوشنبه پس از عید پاک) در زمرة ایامی محسوب می‌گردند که در انگلستان به «تعطیلات بانکی» معروفند، چرا که طی این سه روز صاحبان کلیه مشاغل و حتی بانکداران از فعالیت خود داری می‌نمایند. سایر تعطیلات بانکی شامل روز می، آخرین دوشنبه ماه می و آخرین دوشنبه آگوست، روز کریسمس و روز بوکس است. کارمندان کشور انگلستان نیز، از تعطیلات سالانه ۴ تا ۵ هفته‌ای برخوردار می‌باشند. اکثریت شهروندان انگلیسی نیز به استفاده از مرخصی‌های کاری خود طی ماه‌های جولای یا آگوست مبادرت می‌نمایند. عده‌ای نیز جهت پرداختن به اسکی از این تعطیلات طی فصل زمستان بهره‌می‌گیرند. ملاحظات جغرافیای کشور انگلستان با ۰۴۶/۲۴۴ کیلومتر مربع وسعت معادل ۶۰۰/۹۳ مایل مربع (هفتاد و چهارمین کشور جهان) در نیمکره شمالی، در غرب قاره اروپا، در شرق اقیانوس اطلس شمالی، در کنار دریای مانش از سمت جنوب، دریای شمال از مشرق و دریای ایرلند در مغرب، واقع شده و متشکل از دو قسمت اصلی است که نصف النهار مبداء از جنوب شرقی آن (ناحیه گرنیویچ در حومه لندن) می‌گذرد. قسمتی از انگلستان (در ایرلند شمالی) با جمهوری ایرلند (ایرلند جنوبی) مرز مشترک دارد. سرزمین بریتانیا از مساحتی معادل کشور نیوزیلند و نیمی از خاک کشور فرانسه برخوردار می‌باشد. این سرزمین از چشم‌اندازهای مختلفی برخوردار بوده و سهم عمده اراضی آن، به جز مناطق شمالی و جنوب غربی، نسبتاً مسطح و کم‌ارتفاع است و این در حالی است که بیشتر قسمتهای ولز و اسکاتلند از سرزمینهای کوهستانی متشکل می‌گردد. به‌طور کلی می‌توان گفت که کشور انگلستان به ناحیه‌ای کوهستانی در شمال و غرب و ناحیه‌ای پست در شرق قابل تقسیم است که دهانه رودخانه آگز (اگزتر) در جنوب غربی و رودخانه تیس (تی‌ساید) در شمال شرقی، تا حدودی مرز بین این مناطق را مشخص می‌نماید. آب و هوای بریتانیا، اگرچه بسیار متغیر بوده و در تمام مواقع سال بارانی است، معمولاً ملایم و معتدل است. آب و هوای غرب کشور مرطوب و ملایم‌تر از شرق کشور است، در حالیکه شمال غربی مرطوبترین ناحیه کشور است. اسکاتلند و شمال کشور نیز از زمستان‌های سختی برخوردار بوده و از بارش برف زمستانی فراوانی برخوردار می‌باشند. جنوب شرقی کشور نیز از بهترین و گرمترین آب و هوا برخوردار می‌باشد و این درحالیست که حتی در این قسمتها نیز امکان بروز زمستانهای طولانی، سرد و پربارش وجود دارد. متوسط درجه حرارت در ماه ژانویه ۴ درجه سانتیگراد (معادل ۳۹ F) و طی ماه ژوئیه ۱۸ درجه سانتیگراد (معادل ۶۴ F) می‌باشد. اگرچه ممکن است در تابستان درجه حرارت در جنوب شرقی بر ۲۶ درجه سانتیگراد (۷۹ F) بالغ گردد. این کشور را می‌توان از لحاظ طبیعی به سه ناحیه به ترتیب ذیل تقسیم نمود: ناحیه اسکاتلند در شمال‌قسمت اعظم ارتفاعات کشور در آن واقع گردیده و ناحیه‌ای سرسبز و پوشیده از چمنزار است که قسمت عمده جنگل‌های کشور را در بر گرفته است. رودهای زیادی در آن جریان دارند که از آن جمله می‌توان به رودهای دی، کلیاد و توتید اشاره نمود. آب و هوای انگلستان معتدل کوهستانی و اقیانوسی است. بلندترین نقطه آن قله بن نویس با ۱۳۴۳ متر ارتفاع است. از جمله جزایر مهم کشور می‌توان از جزایر شتلند، اورکنی و هبرید (داخلی و خارجی) و جزیره‌های کوچکتر آیلی، لوئیس، مال، رم و ارن نام برد. ناحیه آلستر (ایرلند شمالی) ناحیه آلستر، قسمتی از شمال جزیره ایرلند است، که ناحیه‌ای نسبتاً کم‌ارتفاع می‌باشد، اما از نقاطی با ارتفاع زیاد برخوردار بوده و جنگل‌های آن عمدتاً در همین نواحی واقع شده‌اند. سایر نقاط (انگلند و ویلز) مناطق انگلند و ویلز، قسمت جنوبی جزیره اصلی را شامل می‌گردند. نواحی وسیعی از آن را جلگه‌ها، مراتع و نواحی پست پوشانده‌اند. نواحی مرتفع آن عمدتاً در شمال و غرب واقع شده‌اند. از جمله مهمترین رودهای مهم آن می‌توان به تیمز (تایمز)، اوز، ایون، مرزی، هامبر، تاین، ترنت و سورن اشاره نمود. از جمله جزیره‌های مهم آن نیز می‌توان از جزایر هالی، انگلسی، وایت و شپی نام برد. بلندترین نقطه این منطقه، قله سنودن با ۵۸۰/۱ متر ارتفاع می‌باشد. از جمله مهمترین بنادر مهم انگلستان نیز می‌توان به بندر لندن در مصب رود تیمز، گلاسگو در کنار رود کلاید، لیورپول و بلفست در ساحل دریای ایرلند، کاردیف در تنگه بریستول و ساوت همپتن در ساحل دریای مانش اشاره نمود. ملاحظات سیاسی‌نوع حکومت کشور انگلستان، پادشاهی مشروطه است. ثبات سیاسی کشور انگلستان فوق‌العاده بوده و یکی از با ثبات‌ترین سیاستهای جهان به شمار می‌آید. قوه مقننه از دو مجلس

قانون گذاری (مجلس عوام) با ۶۳۵ عضو (برای مدت ۵ سال) و (مجلس اعیان) با ۱۰۰۰ عضو تشکیل یافته است. قانون اساسی موجود انگلستان، قسمتی از قوانین تصویبی مجلس، قسمتی از قوانین عرفی جاری و معمول، و قسمتی از حقوق سنتی تشکیل یافته است. مواد قانون اساسی هیچگاه بصورت مدون در نیامده و در مواقع لزوم می توانند بر طبق شرایط روز از طریق تصویب پارلمان و یا آرای عمومی تغییر پذیرند. مجلس لردها عالیترین مرجع رسیدگی در کشور است و نمایندگان شامل نمایندگان موروثی، اشراف و نجیب زادگان، قضات عالی مدام العمر، ۲ اسقف و ۲۴ نفر از کشیشان عالی می باشد. این مجلس دارای قدرت به تعویق انداختن تصویب قوانین می باشد ولی نمی تواند از تصویب نهائی آنها جلوگیری کند. مجلس عوام واضع قوانین و تصویب کننده نهائی آنها می باشد. کشور انگلستان از اتحاد اسکاتلند، انگلند، ویلز و ایرلند شمالی تشکیل یافته که واحدهای فوق در امور داخلی خویش، استقلال و خودمختاری نسبی دارند و هر یک به عنوان کشور مستقل محسوب می گردند. بر اساس آخرین تقسیمات کشوری، انگلند از ۳۹ ولایت (کاوتی)، ۶ متروپولیتن کاوتی و «لندن بزرگتر» تشکیل گردیده است. فعالیت احزاب در انگلستان تا حدودی آزاد است. از جمله احزاب مهم آن می توان به احزاب محافظه کار، کارگر، آزادیخواه، دموکرات لیبرال (آزادیخواه)، و حزب ملی اسکاتلند اشاره نمود. طی سال ۱۹۴۵، کشور انگلستان به عضویت سازمان ملل در آمده و علاوه بر آن در سازمان های پیمان آتلانتیک شمالی (ناتو)، سازمان پیمان مرکزی (سنتو)، اتحادیه اروپای غربی (وئو)، شورای اروپا، جامعه اروپا، سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (اواسی دی)، برنامه کلمبو-بانک توسعه آسیا (آدب)، شورای همکاریهای گمرکی (سی سی دی)، کمیسیون اقتصادی سازمان ملل متحد برای اروپا (اسه)، کمیسیون اقتصادی سازمان ملل متحد برای آمریکای لاتین (اکلا)، سیستم پولی اروپا (امس)، ملل مشترک المنافع، سازمان خواروبار ملل متحد (فائو)، گات، آژانس بین المللی انرژی اتمی (یا آ)، بانک جهانی، سازمان بین المللی هواپیمایی کشوری (ایکائو)، انجمن بین المللی توسعه سازمان ملل متحد (آیدا)، بنگاه مالی بین المللی (ایفک)، سازمان بین المللی کار (ایلو)، سازمان مشورتی دریایی بین دول (ایمکو)، صندوق بین المللی پول (ایمف)، اتحادیه بین المللی مخابرات (ایتو)، سازمان علمی، فرهنگی و تربیتی ملل متحد (یونسکو)، اتحادیه جهانی پست (یوپو)، سازمان جهانی هواشناسی (ومو)، سازمان جهانی بهداشت (وهو) و بانک عمران آمریکا (ایدب) نیز عضویت دارد. طی سال ۱۵۳۳، مقارن با حکومت هنری هشتم، انگلستان از به رسمیت شناختن کلیساهای کاتولیک خودداری نموده و از کلیسای Anglican به عنوان کلیسای رسمی کشور یاد نمود. با این وجود، پادشاه رئیس کشور بوده و کلیساها از هیچ گونه قدرت سیاسی برخوردار نمی باشند. در کشور انگلستان، قانون اساسی مدونی وجود نداشته و قوانین اجتماعی در نتیجه تصمیم گیری های پارلمان ملی وضع می گردند. نخستین قوانین پارلمانی کشور طی جنگ سال ۴۹-۱۶۴۲ با قدرت اجرایی چارلز اول به تصویب رسید. در آن اثنا، اولیور کرومول تحت عنوان ویکتوریا به انگلستان حکومت می نمود. اما پس از مرگ وی، سلطنت قدرت خود را بازیافت. از آن پس، ملکه الیزابت دوم در راس حکومت قرار دارد و این درحالیست که مأمورین منتخب دولتی به اداره کشور مبادرت می نمایند. خانه ملت مهمترین بخش قانونگذاری کشور، از ۶۵۹ عضو برخوردار می باشد. در کشور انگلستان، حزبی که بیشترین کرسی مجلس را به خود اختصاص دهد، عهده دار رهبری کشور گردیده و رهبر آن حزب نیز به سمت نخست وزیری نائل می آید. نخست وزیر نیز به کمک کابینه خود به تشکیل نیروی اجرایی کشور مبادرت می نماید. سن رای در کشور انگلستان ۱۸ سالگی است و انتخابات حداقل هر ۵ سال یکبار برگزار می گردد. این درحالیست که در عمل انتخابات در فواصل زمانی کمتر از ۵ سال نیز برگزار می گردد، چراکه نخست وزیر به تعیین زمان انتخابات مبادرت می نماید. نهاد ارشد پارلمان کشور، "house of lords" است، که از بیش از ۱۲۰۰ عضو برخوردار می باشد. گفتنی است که بالغ بر دو سوم این افراد، به کسب قدرت به صورت مورثی نائل می آیند. ۱۲۰۰ عضو مذکور، از حق رای دهی برخلاف قوه مقننه نیز برخوردار می باشند و این درحالیست که حق بلوکه کردن آن را ندارند. در ماه می ۱۹۹۹، "house of lords" با پیشنهاد ایجاد تغییر ساختار خود موافقت نمود. از میان ۷۵۲ نماینده، ۹۲ نفر رای بر ادامه کار مسئولیت خود

(که به صورت موروثی آن را بدست آورده بودند) دادند. تغییرات اجتماعی اساسی کشور و تحولات زیادی در نحوه پوشیدن لباس، دید سیاسی مردم و... پس از دهه ۱۹۶۰ بوقوع پیوست. در اواخر دهه مذکور، قوانین طلاق و سقط جنین قانونی شده و حقوق مساوی زنان و مردان در برابر بر عهده گرفتن مسئولیت های برابر مطرح گردید. دهه ۱۹۷۰، با پریشانی زیادی در ایرلند شمالی همراه بود. طی دهه ۱۹۶۰، پیروان کاتولیک بر این باور بودند که تبعیضات اجتماعی پیروان پروتستان، به افزایش خشونت منجر می گردد. گفتنی است که بروز این چنین درگیری هایی، خود به دخالت ارتش انگلستان در سال ۱۹۶۹ منجر گردید. طی دهه ۷۰، ارتش جمهوری ایرلند IRA، مصرانه بر اتحاد ایرلند و ایرلند شمالی تاکید داشت. طی سال ۱۹۷۳، کشور انگلستان به جمع کشورهای عضو اتحادیه اروپا پیوست. طی سالهای ۱۹۷۴-۱۹۷۹، حزب کارگر در راس قدرت قرار داشت. سرانجام، طی سال ۱۹۷۹، محافظه کاران به رهبری مارگارت تاچر موفق به کسب قدرت شده و تاچر، به عنوان نخستین نخست وزیر زن تاریخ اروپا معرفی شد. در ژوئن سال ۱۹۸۲، هنگامی که انگلستان موفق به محاصره جزایر فالکلند شد، تاچر به کسب مجدد محبوبیت خود دست یافت. در انتخابات سال ۱۹۹۰، تاچر مجددا کاندیدای این مقام شد، اما رهبر حزب محافظه کار، جان مازور، او را کنار زده و به عنوان نخست وزیر برگزیده شد. در انتخابات عمومی سال ۱۹۹۲، محافظه کاران پیروزی یافته و روز به روز از محبوبیت دولت مازور کاسته می شد. تا اینکه نهایتاً، طی سال ۱۹۹۷، حزب کارگر، پس از ۱۸ سال به کنار زدن حزب محافظه کار نائل آمده و قدرت را به دست گرفت. تونی بلر نخست وزیر جدید انگلستان جوانترین فرد انگلیسی است که پس از قرن ۱۹ میلادی به این سمت منصوب گردید. بلر، در ابتدای فعالیت خود، قدرت بیشتری به بانک انگلستان واگذار نمود. وی همچنین به احداث پارلمان جدید در اسکاتلند مبادرت نمود. ملاحظات اقتصادداز جمله مهم ترین صنایع کشور می توان به آهن و فولاد، وسایل مهندسی، کشاورزی، ساختمانی، راهسازی، ماشین و هواپیما سازی، منسوجات، شیمیایی و تولیدات غذایی و نظامی اشاره نمود. غلات، چغندر قند، سیب زمینی، میوه و سبزیجات نیز از جمله مهم ترین محصولات کشاورزی کشور به شمار می آید. سرانه زمین مزروعی برای هر نفر بالغ بر ۱۲/۰ هکتار می باشد. تولید سالانه گوشت گاو ۰۶/۱ میلیون تن، گوشت خوک ۸۶۲ هزار تن، گوشت گوسفند ۲۴۳ هزار تن و صید ماهی ۹۸۰ هزار تن می باشد. تولید سالانه نیروی الکتریسیته نیز معادل ۳۸/۲۸۳ میلیارد کیلووات ساعت است. نخستین نیروگاه برق اتمی در جهان برای اولین بار در انگلستان آغاز بکار نمود و در حال حاضر، قسمتی از برق این کشور توسط این نیروگاه ها تأمین می گردد. طی سال های اخیر، نفت و گاز طبیعی به مقادیر فراوان در دریای شمال کشف گردیده و قسمت عمده احتیاجات سوختی این کشور را تأمین می نماید. ذخایر شناخته شده نفت بالغ بر ۱۹ میلیارد بشکه می باشد. معادن ذغال سنگ نیز فراوان بوده، آهن، سرب، مس و روی، قلع، بوکسیت، نمک، گچ، سیلیس و آهک نیز از جمله مهم ترین معادن کشور به شمار می آید. نیروی کار کشور بالغ بر ۱۰۰۰۰۰/۲۶ نفر است که ۳۳٪ آن در صنایع و ۳٪ در بخش کشاورزی مشغول به فعالیت می باشند. واحد پول کشور، پوند یا لیره انگلیس معادل ۱۰۰ پنس یا پنی، برابر با ۱۹/۲ دلار است. تولید ناخالص ملی، ۹۳/۲۷۷ میلیارد دلار و درآمد سرانه ۹۷۲،۴ دلار می باشد که ۳۲٪ آن از صنایع و ۳٪ از کشاورزی، ۱۲٪ از معدن داری، ۹٪ از حمل و نقل و ارتباطات و ۴۲٪ از تجارت و خدمات حاصل می گردد. هزینه های آموزش و پرورش کشور بر ۲/۶٪ تولید ناخالص ملی بالغ می گردد. نرخ سالانه رشد تولید ناخالص ملی حدود ۶/۱٪ است. از جمله عمده ترین محصولات وارداتی انگلستان می توان به تولیدات نفتی، فلزات، گوشت، خشکبار، قالی و میوه جات اشاره نمود که اکثراً از کشورهای آمریکا (۱۰٪)، آلمان غربی (۸٪)، هلند (۸٪) و فرانسه (۸٪) وارد می گردد. میزان صادرات این کشور، ۹۲ میلیارد دلار است که عمدتاً بر ماشین آلات، تولیدات مهندسی، جنگ افزار، مواد شیمیایی، وسایل برقی، اتومبیل، پارچه و کنسرو مشتمل می گردد که اکثراً به کشورهای آمریکا (۹٪) و فرانسه و آلمان غربی و هلند (هر یک ۶٪) صادر می گردد. سرانه تولید ناخالص داخلی کشور انگلستان (GDP) بر ۲۱/۴۱۰ دلار آمریکا بالغ می گردد. اقتصاد بریتانیا در میان کشورهای جهان در رده چهارم قرار دارد. این کشور در حالی به استقبال قرن بیست و یکم رفت که با رشد اقتصادی

فزاینده و سطح بیکاری نسبتاً ناچیز روبرو گردید. روند سریع صنعتی شدن انگلستان طی قرن ۱۹ میلادی، سبب گردید که این کشور به یکی از قدرتمندترین کشورهای صنعتی جهان مبدل گردد. این درحالیست که آثار ناشی از جنگ جهانی دوم، همواره اقتصاد این کشور را تحت الشعاع قرار می داد. پس از جنگ جهانی دوم، در سال ۱۹۹۵، اکثریت بخشهای اقتصاد کشور ملی شد. این موضوع به نوبه خود، سبب گردید که طی ۵ دهه، کشور انگلستان با رکورد قابل توجه اقتصادی در میان سایر کشورهای اروپایی مواجه گردد. با به روی کار آمدن مارگارت تاچر طی سال ۱۹۷۹، صنایع کشور پیشرفت نموده و بسیاری از صنایع به بخش خصوصی واگذار گردید. در نتیجه در کارخانجات رقابت افزایش یافت. در حال حاضر، بخش های خدماتی کشور از اهمیت بیشتری نسبت به بخش صنعتی برخوردار گردیده و شهر لندن به یکی از مهمترین مراکز اقتصادی دنیا مبدل گردیده است. منابع طبیعی این کشور نیز بر نفت، ذغال سنگ و گاز طبیعی مشتمل می گردد. خدمات بهداشتی و درمانی ملی انگلستان موسوم به (NHS) در سطح بسیار خوبی ارائه گردیده و هزینه نسخه، دارو و معالجات دهان و دندان برای کودکان و جمعی از بیماران من جمله زنان باردار رایگان می باشد. علاوه بر NHS، مراکز درمانی خصوصی نیز در انگلستان فعالیت دارند. در حال حاضر، شهروندان انگلیسی با پرداخت مبالغی به شرکتهای بیمه خصوصی خود، بیمه درمانی می گردند تا از معطلی های طولانی مدت جهت برخورداری از امکانات دولتی رهایی یابند. نظارت بر ارز، در این کشور وجود ندارد. تعداد بسیاری بانک بزرگ در بریتانیا فعالیت داشته و در اکثر شهرها نیز از یک یا چند شعبه برخوردار می باشند. اگر چه طی سال های اخیر به واسطه ادغام و بهینه سازی بانک ها، از تعداد شعبه ها کاسته شده است. در اکثر بانک ها و بانک های رهنی (نظیر بانک های پس انداز) می توان امور بانکی با استفاده از تلفن و اینترنت امکان پذیر است. طی سال های اخیر، خیلی از بانک ها به سبک جدید تاسیس شده است که در سوپر مارکت ها یا مغازه ها، حساب های بانکی و خدمات نوینی ارائه می نمایند. در این حالت، افراد مقیم و غیرمقیم از توانایی افتتاح حساب بانکی برخوردار می باشند. هزینه زندگی در بریتانیا بالاست، به ویژه هزینه غذا و کالاهای مصرفی سبب گردیده است که این کشور در زمره یکی از پرهزینه ترین کشورهای جهان محسوب گردد. هر چند، بین جنوب انگلستان که ثروتمند و پرهزینه است و شمال آن، اسکاتلند، ولز و ایرلند شمالی که کم هزینه تر و ارزانتر است، اختلاف زیادی وجود دارد. عوارض و مالیات اتومبیل، بنزین، مشروبات الکلی و تنباکو بالاست. با این وجود میزان حقوق افراد نیز، خصوصاً در جنوب انگلستان، نسبتاً بالاست. بر اساس ارقام منتشره از سوی دفتر ملی آمار انگلستان، تولید ناخالص داخلی این کشور، ظرف ۳ ماهه آخر سال ۲۰۰۱، نسبت به ۳ ماهه پیش از آن، ۲/۰ درصد افزایش داشته است. طبق آمار بدست آمده طی سال ۲۰۰۱، کشور انگلستان از رشد اقتصادی معادل ۲/۴ درصدی برخوردار می باشد که نسبت به رشد اقتصادی ۳ درصدی سال ۲۰۰۰ از رشد اندکی برخوردار بوده است و این در حالیست که کارشناسان، متفق القول بر این باورند که رشد اقتصادی انگلستان طی سال ۲۰۰۱، بالاترین رشد اقتصادی در میان کشورهای گروه هفت بوده است. علیرغم افزایش نرخ بیکاری و اخراج گسترده کارکنان از شرکت ها، اقتصاد دانان انگلیسی معتقدند که طی سال ۲۰۰۲، نیز، انگلستان قهرمان رشد اقتصادی در میان کشورهای گروه هفت بوده است. نظام مالیاتیمالیات بر درآمد پادشاهی انگلستان در زمره کشورهایایی است که از پایین ترین نرخ مالیات بر درآمد برخوردار می باشد. سه نرخ مالیات بر درآمد وجود دارد. نرخ تخفیفی ۱۰ درصدی برای درآمدهای کمتر از ۱۵۰۰ پوند، نرخ پایه ۲۳ درصدی برای درآمدهای ۱۵۰۱ پوند تا ۲۸ هزار پوند و نرخ ۴۰ درصدی برای درآمدهای بالای ۲۸ هزار پوند در نظر گرفته شده است. افراد صاحب مشاغل آزاد نیز ملزم به پرداخت مالیات بر درآمد خود در ۲ قسط سالیانه می باشند. مالیات بر سود سرمایه (CGT) به کلیه سرمایه های که از سود بالغ بر ۷۱۰۰ پوند برخوردار باشند، CGT تعلق می گیرد. مالیات بر ارث و هدیه در صورتیکه مبلغ ارثیه بالای ۲۳۱ هزار پوند باشد و به فرد دیگری جز همسر متوفی و یا موسسات خیریه برسد، مشمول مالیات ۴۰ درصدی ارثیه می گردد. گفتنی است که تا مبلغ ۳ هزار پوند در سال را می توان بدون مالیات هدیه نمود. مالیات بر ارزش افزوده / خرید / فروشبه جز سوخت داخلی که نرخ استاندارد مالیات بر ارزش افزوده آن ۸

درصد است، نرخ استاندارد مالیات بر ارزش افزوده برای کلیه کالاها و خدمات بر ۵/۱۷ درصد بالغ می‌گردد. اغلب غذاها (بجز غذای موسسات پذیرایی)، ساختمان‌های جدید، کفش و لباس کودکان، کتب و روزنامه‌ها از مالیات فوق معاف می‌باشند. مالیات بر املاک در بریتانیا، مالیات بر املاک وضع نگردیده و به عوض آن مالیات شورای شهر پرداخت می‌گردد. گفتنی است که مالیات مذکور بر حسب ارزش ملک، تعداد فرزندان و منطقه ملک مورد نظر، محاسبه می‌گردد. نرخ سالیانه مالیات مذکور از ۴۰۰ پوند در نواحی روستایی تا ۹۰۰ پوند در شهرهای بزرگ متفاوت می‌باشد. گفتنی است که این مالیات به صورت اقساط نیز قابل پرداخت است. مسکن‌قیمت مسکن در بریتانیا بر حسب مناطق مختلف کشور، بسیار متنوع است. اما به طور کلی می‌توان گفت که قیمت متوسط یک خانه سه خوابه بین ۵۰ تا ۵۸ هزار پوند متغیر است. اشتغال مجوز اشتغال در بریتانیا چندین گروه نیاز به مجوز اشتغال ندارند که از آن جمله می‌توان به اتباع کشورهای اتحادیه اروپا، اتباع کشورهای مشترک المنافع بریتانیا که یکی از والدینشان متولد بریتانیا باشد و یا افراد رده‌های سنی ۱۷ تا ۲۷ سال که جهت احراز موقعیت شغلی در ایام تعطیلات (حداکثر برای مدت ۲ سال) به این کشور مهاجرت می‌نمایند، اشاره نمود. سایر افراد، پیش از ورود به بریتانیا، ملزم به مشاوره با کنسولگری یا سفارتخانه بریتانیا مستقر در کشور متبوع خود، می‌باشند. شرایط اشتغال شرایط کاری در بریتانیا مناسب بوده و کارکنان این کشور نسبت به سایر کشورهای اتحادیه اروپا، از طولانی‌ترین میانگین ساعت کاری (۴۰ ساعت در هفته) برخوردار می‌باشند. اکثریت کارکنان از تعطیلات سالیانه چهار هفته‌ای با کارمزد مازاد برخوردار می‌باشند. در شهرهای بزرگ، به ویژه لندن، فرصت‌های شغلی کوتاه مدت فراوانی وجود دارد. اشتغال موقت طبق آمار بدست آمده طی سال ۲۰۰۱، بالغ بر ۲/۱ میلیون نفر از شهروندان انگلیسی به شغل دوم مبادرت داشته‌اند. از جمله مهمترین صنایع مورد توجه در شغل دوم می‌توان بر مشاغل آموزشی و پرورشی، بهداشتی، مشاغل اجتماعی، هتل‌داری و رستوران‌داری اشاره نمود. در این اثناء، همچنین، بالغ بر ۷/۱ میلیون نفر (معادل ۷٪ کارکنان) نیز به مشاغل موقت اشتغال داشته‌اند. به طور کلی می‌توان گفت که مشاغل موقت در انگلستان کمتر از سایر کشورهای عضو اتحادیه اروپاست. به طور کلی، افزایش اخیر نرخ اشتغال در مشاغل دائم بوده و تعداد افراد برخوردار از شغل دوم طی بهار ۲۰۰۱، بر ۴۸۰ هزار نفر (معادل ۲۸٪) و تعداد افراد برخوردار از مشاغل موقت بر ۵۲۲ نفر (معادل ۳۰٪) بالغ می‌گردد. اشتغال زنان از جمله روندهای اصلی درازمدت در بازار کار کشور انگلستان می‌توان بر رشد تعداد زنان شاغل اشاره نمود که موارد ذیل از آن جمله می‌باشد: - افزایش تعداد زنان شاغل به ۱۲/۶ میلیون نفر تا سال ۲۰۰۱ (افزایش ۱ میلیون نفری یا ۵/۹٪ ظرف ۱۰ سال) - اشتغال به کار ۷۰٪ زنان رده سنی اشتغال - اشتغال به کار ۶۵٪ زنان دارای فرزند - افزایش تعداد مشاغل دائم زنان بر ۳۴۷ هزار فرصت شغلی (معادل ۶٪) تا بهار سال ۲۰۰۱ از جمله اصلی‌ترین دلایل مشارکت بیشتر زنان در بازار کار، می‌توان به افزایش نرخ متارکه زنان کمتر از ۳۰ سال اشاره نمود. نرخ تقاضای مشاغل طی سالهای اخیر، نرخ تقاضای جهت دستیابی به مشاغل مدیریتی مشهود بوده است و این درحالیست که مشاغل بازرگانی حرفه‌ای، مشاغل ابتدایی و اپراتوری دستگاه‌ها با کاهش چشمگیری مواجه بوده است. از جمله مشاغلی که متحمل تغییراتی گردیده‌اند نیز می‌توان به مشاغل مرتبط با اطلاع‌رسانی و فناوری ارتباطات (ICT) و مشاغل خدماتی اشاره نمود. طی سالهای ۱۹۹۶ تا ۲۰۰۰، اشتغال در حرفه‌های مربوط به (ICT) در انگلستان و ولز از رشد چشمگیری برخوردار بوده است. در این اثناء، همچنین نرخ اشتغال به کار تکنسین‌های ۱۳۸٪، IT و تکنسین‌های حمایت از کاربران ۷۰٪، IT افزایش داشته است. حداقل دستمزد مطابق قانون ملی مصوب ۱۹۹۸، حداقل دستمزد قانونی افراد از اول اکتبر ۲۰۰۱ به شرح ذیل می‌باشد: - ۱/۴ پوند در ساعت برای افراد رده‌های سنی ۲۲ سال و بالاتر - ۵/۳ پوند در ساعت برای افراد رده‌های سنی ۲۱-۱۸ سالینا بر توافق دولت، از اول اکتبر سال ۲۰۰۲، مقادیر فوق به ترتیب تا ۲/۴ پوند و ۳/۶ پوند افزایش یافته است. تقریباً کلیه کارگران رده‌های سنی ۱۸ سال و بالاتر، تحت پوشش قانون حداقل دستمزد قرار داشته و هیچ استثنایی برای کارگران مصدوم، کارگران آژانس، کارگران نیمه وقت، کارگران خارجی یا کارگران شاغل در مشاغل کوچک وجود ندارد. از جمله افرادی که قانون حداقل دستمزد در خصوص آنها، مصداق

نمی‌یابد می‌توان به کارگران خود اشتغال، افراد زیر رده سنی ۱۸ سال، زندانیان، کارگران داوطلب، اعضای نیروهای مسلح، اعضای خانواده کارفرما و کارگرانی که در خانه کارفرمای خود به سر برده و همانند اعضای خانواده با آنها رفتار می‌گردد، اشاره نمود. کارآموزان و دانش آموزان سال اول آموزش نیز از قانون فوق مستثنی می‌باشند. تامین اجتماعی در بریتانیا پرداخت حق تامین اجتماعی (بیمه ملی) برای کلیه کارکنان اجباری است. عضویت از طریق کسر درصدی از حقوق افراد تامین شده و مقدار آن بسته به گروه های مختلف اجتماعی متغیر می باشد. حق عضویت فوق بر حداقل ۴/۸ درصد برای دستمزدهای هفتگی معادل ۶۶ پوند بالغ می گردد. گفتمنی است که به دستمزدهای کمتر از این مقدار حق عضویت تعلق نمی گیرد. به واسطه طرح تامین اجتماعی، مزایای فراوانی من جمله مراقبت های درمانی، حق عائله مندی، کمک هزینه های بیماری و بیکاری و حقوق بازنشستگی به افراد عضو تعلق می گیرد. بیکارینرخ بیکاری در کشور انگلستان مشابه اغلب کشورهای گروه G۷ و اندکی کمتر از میانگین اتحادیه اروپاست. طبق آمار بدست آمده طی بهار ۲۰۰۱، ۵/۱ میلیون نفر از نعمت شغل محروم بودند که به نسبت بهار ۲۰۰۰، ۵/۱۲٪ کاهش داشته است. طبق تعریف بیکاری سازمان بین المللی کار (ILO)، نرخ بیکاری افراد طی بهار ۲۰۰۱، در پایین ترین میزان خود قرار داشته است. منبع: پایگاه اینترنتی دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگ

نظام اداری جمهوری خلق چین

China... چشم انداز سیاسی - جغرافیایی و علمی

چشم انداز سیاسی - جغرافیایی و علمی چشم انداز سیاسی - جغرافیایی جمهوری خلق چین با ۹/۶ میلیون کیلومتر مربع وسعت پس از روسیه و کانادا سومین کشور پهناور جهان بوده و با ۲۵/۱ میلیارد نفر سکنه پر جمعیت ترین کشور جهان است. این کشور از ۲۰ هزار کیلومتر مرز دریایی و ۱۴ هزار کیلومتر مرز زمینی برخوردار می باشد. در ارزیابی های به عمل آمده طی سال ۱۹۹۳، ۷ درصد از کل جمعیت رده سنی ۱۵ سال باسواد می باشند که نسبت به سال ۱۹۹۰، از رشد ۳/۹ درصدی برخوردار می باشد. از جمله همسایگان کشور چین می توان به کشورهای مغولستان، روسیه، قزاقستان، قرقیزستان، تاجیکستان، کره شمالی، ویتنام، لائوس، برمه، بوتان، نپال، هند، پاکستان و افغانستان اشاره نمود. بالغ بر ۹۲ درصد جمعیت به نژاد هان و ۸ درصد باقیمانده به اقلیتهای قومی نظیر زوانک، سانکو، طویی، مایو، یوگور، زحی، توجیا، مغول و تبتی تعلق دارد. زبان رسمی کشور زبان ماندارین و بجز در برخی موارد زبان آموزشی مدارس نیز می باشد. این کشور سالانه از ۹ درصد رشد جمعیتی برخوردار می باشد. ۷۲ درصد از مردم در مناطق روستایی زندگی می کنند. کشور چین با ۲۲ استان و ۵ منطقه خود مختار کشوری در حال توسعه است. در سال ۱۹۹۹ تولید ناخالص ملی این کشور معادل ۷۸۰ میلیارد دلار معادل با تولید کشور آمریکا بود. در سال ۱۹۹۴ کشور چین تنها ۲۵/۳ درصد از تولید ناخالص ملی را صرف هزینه های آموزشی کرد که کمتر از ۴ درصد میانگین هزینه ای است که کشور های پیشرفته جهان صرف این حوزه می نمایند. کشور چین بزرگترین کشور در حال توسعه جهان است که از بزرگترین نظام آموزشی نیز برخوردار می باشد. از آنجاییکه کشور چین از سواحل طولانی در کرانه های غربی اقیانوس آرام برخوردار می باشد، از این روی آب و هوای نواحی ساحلی آن تحت تأثیر تغییرات جوی اقیانوس آرام قرار دارد. نواحی جنوبی کشور گرم مرطوب، نواحی شمال غربی خنک و نواحی نزدیک به سیبری سرد است. در کشور چین متجاوز از ۵ هزار رودخانه وجود دارد که بزرگترین آنها رودخانه یانگ تسه سومین رودخانه بزرگ جهان با طول ۶۳۰۰ کیلومتر می باشد. این رودخانه بیش از ۸۰۰/۱ کیلو متر مربع را تحت پوشش آبیاری خود داشته و نزدیک به ۲۵۰ میلیون نفر در اطراف آن مستقر می باشند. دومین رودخانه بزرگ چین (رود زرد) نام دارد که خاستگاه تمدن و فرهنگ این کشور محسوب می گردد. تقسیمات کشوری جمهوری خلق چین به ۲۲ استان (به استثنای تایوان) و ۵ منطقه خود مختار تقسیم می گردد که دو منطقه آن مسلمان نشین است. چهار منطقه کشور نیز از شهرداری مستقل برخوردار است که تحت

نظارت دولت مرکزی اداره می کردند. گفتنی است بیش از دو هزار شهرستان نیز در کشور چین وجود دارد. از جمله مهمترین استانهای کشور میتوان به سی چوان، شاندونگ، خوننان، جیانگ سوخه بی، واندونگ، آنخوی، خه جیانگ، لیاونینگ، یوننان، شانسی، چیانسی، جیانگشی، شانسی، هیلونجیانگ، ریجو، فوجیان، چینگ خای، جی لین، گانسو، خنان و خاینان اشاره نمود. از جمله مناطق خود مختار کشور نیز می توان به مغولستان داخلی، گوانشی، چوانگ، سین کیانگونین و شیبا خویی (۲ منطقه مسلمان نشین) اشاره نمود. مناطق ویژه شهرداری چین نیز از پکن، شانگهای، تیان جین و چونگ چن متشکل می گردد. از جمله مناطق متعلق به کشور چین که بعدها استقلال یافته و تحت عنوان مناطق خودمختار شناخته شدند می توان به مناطق ذیل اشاره نمود: الف) تایوان: طی سال ۱۹۴۹ پس از آن که نیروهای کمونیست به رهبری ((مائو تسه دونگ)) به سرزمین اصلی چین تسلط یافتند، نیروهای ملی گرا به رهبری ((چیانگ کامی چینگ)) به جزیره تایوان گریخته و تحت حمایت آمریکا حکومت چین ملی را بنیان نهادند. شعار رئالیستها در آن اثنا، رهایی سرزمین چین از سیطره کمونیستها بود. پس از برقراری مناسبات رسمی سیاسی میان چین و آمریکا طی ژانویه ۱۹۷۹ موقعیت تایوان تضعیف و حمایتهای علنی آمریکا از تایوان کاهش یافت. با این حال بسیاری از سرمایه داران منتفذ آمریکایی همچنان از تایوان حمایت می نمایند. جزیره تایوان از لحاظ استراتژیک و بازرگانی جزیره مهمی به شمار می رود و به این دلیل کشور چین از این جزیره همچنان به عنوان جزیری از سرزمین اصلی خود یاد نموده و با موجودیت کشور مستقلی تحت نام تایوان مخالفت می نماید. از این روی کشور چین اعلام نموده که تایوان با حفظ اجتماعی و اقتصادی خود به صورت یک منطقه خود مختار باید به سرزمین اصلی ملحق گردد. طی سالهای اخیر با رفع پاره ای از موانع، روابط اقتصادی، تجاری و ارتباط مردمی و رسمی دو طرف تنگه رو به افزایش گذارده است. از نوامبر ۲۰۰۱ منطقه خود مختار تایوان همزمان با کشور چین به عضویت سازمان تجارت جهانی پذیرفته شد. ب- هنگکنگ: منطقه هنگ کنگ از ۳۰ جزیره بزرگ و کوچک متشکل گردیده و سومین مرکز مهم مالی دنیا به شمار می رود. این منطقه از ۱۰۹۲ کیلو متر مربع وسعت و ۶۷۸۰۰۰۰ نفر جمعیت برخوردار می باشد که ۹۵ درصد آن چینی می باشند. تولید ناخالص داخلی این منطقه طی سال ۲۰۰۰ بالغ بر ۱۲ میلیون دلار هنگ کنگ برآورد شده است. سالانه حدود ۱۳ میلیون نفر از این جزیره دیدن می کنند. لازم به ذکر است که سهم عهده سرمایه گذاری های صورت گرفته در کشور چین متعلق به سرمایه داران هنگ کنگ و تایوانی است. طی سال ۱۸۳۹ به دنبال جنگهای تریاک، این بخش از خاک چین به اشغال انگلیسی ها در آمده و در سال ۱۸۹۸ این جزیره و تعدادی از جزایر اطراف آن به مدت ۹۹ سال تا سال ۱۹۹۷ به اجاره انگلستان در آمد. پس از برقراری مذاکرات مفصل و طولانی میان چین و انگلستان نهایتاً دو کشور طی سال ۱۹۸۴ به امضای موافقتنامه هایی مبنی بر حاکمیت مجدد چین بر این جزیره مبادرت نمودند. طبق این قرار داد دولت چین متعهد به حفظ نظام سرمایه داری، سیستم قضایی و آزادی های فردی و اجتماعی هنگ کنگ به مدت ۵۰ سال گردیده است. ج- ماکائو: جزیره کوچکی در نزدیکی شهر ((جوخای)) واقع در جنوب چین و در مجاورت ((هنگ کنگ)) است که از ۶ مایل مربع مساحت و ۴۵۰ هزار نفر جمعیت برخوردار می باشد. تا سال ۱۹۹۹ این منطقه، مستعمره دولت پرتغال محسوب گردیده و از سیستم اقتصاد آزاد برخوردار بود. این در حالیست که براساس موافقتنامه ای که طی مارس ۱۹۸۷ میان ۲ کشور چین و پرتغال به امضاء رسید، از سال ۱۹۹۹ حاکمیت سرزمین ماکائو به دولت چین باز گردانده شد. پایتخت چین مرکز اداری، سیاسی و فرهنگی کشور چین، شهر تاریخی پکن است که به احتساب حومه از وسعتی معادل ۰۰۸/۱۶ کیلومتر مربع و جمعیتی بالغ بر ۱۰/۹۱۵/۱۴۰۰۰ میلیون نفر برخوردار می باشد. به استثنای دوره زمانی کوتاه پیش از پیروی انقلاب کمونیستی چین که شهر ((نانجینگ)) به عنوان پایتخت این کشور مطرح بود، در سایر دوره های زمانی شهر پکن برای مدت بیش از ۸۰۰ سال پایتخت سلسله های مختلف امپراطوری چین بوده است. نرخ جمعیت براساس آخرین آمار رسمی بدست آمده طی سال ۲۰۰۰ جمعیت کشور چین بر ۱/۲۵۹ میلیارد نفر (معادل ۵/۲۲ درصد جمعیت جهان) بالغ می گردد. ۹۲ درصد مردم این کشور به نژاد (هان) و باقیمانده آن به ۵۶ اقلیت مختلف نژادی تعلق دارند. جمعیت روستایی کشور چین نیز

بر ۷۴ درصد کل جمعیت و پراکندگی جمعیت بر ۱۱۴ نفر در کیلو متر مربع بالغ می‌گردد. نرخ رشد جمعیت در این کشور معادل ۷/۱۷ در هزار (رشد سالیانه ۱۷ میلیون نفری) می‌باشد. به منظور کنترل جمعیت کشور اقدامات وسیعی آغاز گردیده و سیاست تک فرزندی در کشور اعمال می‌گردد. گفتنی است که سیاست مذکور در شهرها به شدت اجرا می‌گردد و این در حالیست که در روستاها که اکثریت جمعیت کشور را در خود جای داده اند از موفقیت چندانی برخوردار نبوده است. ترکیب جمعیت از نظر جنسیت از ۵/۵۱ در صد مرد و ۵/۴۸ در صد زن متشکل می‌گردد. امید به زندگی در میان مردان ۶۱/۶۸ سال و برای زنان ۵/۷۱ سال است. طبق آمار دولتی بدست آمده، نرخ بیسوادی در اوائل پیروزی انقلاب چین معادل ۸۰ درصد و در حال حاضر به کمتر از ۱۰ درصد بالغ می‌گردد. سیستم حکومتی سیستم چین جمهوری خلق و مبتنی بر حاکمیت مطلق حزب کمونیست است. بر اساس قانون اساسی کشور، حزب کمونیست بر عملکرد ۷ ارگان مندرج در قانون اساسی نظارت کامل داشته و قانون اساسی این کشور، از زمان تاسیس جمهوری خلق چین تاکنون به مدت ۵ بار اصلاح شده و متن نهایی آن طی سال ۱۹۹۲ به تصویب رسیده است. از جمله مهمترین ارگان‌های حکومتی کشور چین می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود: ۱. کنگره ملی خلق (مجلس نمایندگان) ۲. ریاست جمهوری ۳. شورای دولتی ۴. حکومت‌های محلی (استانها) ۵. دادگاه عالی خلق ۶. دادستانی عالی خلق ۷. کنفرانس مشورتی - سیاسی خلقگفتنی است که در کشور چین تفکیک کامل قوا وجود نداشته و تعدادی از مقامات دولتی و حزبی عضو مجلس نیز می‌باشند. حزب کمونیست چین حزب کمونیست چین از کمیته مرکزی، دفتر سیاسی کمیته مرکزی و کمیته دائم متشکل می‌گردد. کمیته دائم بالاترین نهاد تصمیم گیرنده کشور است که خود از ۷ عضو تحت عناوین ذیل متشکل می‌گردد: ۱. دبیر کل و رئیس کمیسیون مرکزی نظامی حزب کمونیست (رئیس جمهور) ۲. نخست وزیر ۳. رئیس کنگره خلق ۴. رئیس مجلس سیاسی - مشورتی خلق ۵. معاون رئیس جمهور ۶. عضو کمیته دائم دفتر سیاسی حزب کمونیست کنگره ملی خلق چین (مجلس نمایندگان) کنگره ملی خلق چین بالاترین ارگان قانونگذاری کشور محسوب می‌گردد. کنگره خلق از ۲۹۷۸ نفر عضو برخوردار می‌باشد که برای مدت ۵ سال توسط کنگره‌های محلی انتخاب می‌گردند کنگره ملی، به برپایی اجلاس عمومی سالیانه مبادرت نموده و کمیته دائمی آن نیز که متشکل از معاونین کنگره و تعدادی از نمایندگان برگزیده است، تشکیل جلسه می‌دهد. تعداد اعضا کمیته دائم ۱۳۵ نفر و تعداد معاونین کنگره ۱۹ نفر است. از جمله اهم وظایف کنگره می‌توان به تدوین یا اصلاح قانون اساسی، وضع قوانین جدید، تصویب طرحها و لوایح و تصمیم گیری در خصوص سیاستهای جنگ و صلح و انتخاب و عزل رئیس جمهور، رئیس کمیسیون نظامی، رئیس دیوان عالی کشور، نخست وزیر و اعضاء کابینه اشاره نمود. علاوه بر این واحدهای کوچکی از کنگره محلی خلق در سطح ایالتها، شهرستانها و شهرکها فعالیت دارند که اعضاء آن توسط مردم انتخاب می‌گردند. گفتنی است که وظیفه کنگره‌های محلی نظارت بر اجرای صحیح قانون اساسی و سایر قوانین کشور در سطوح مختلف جامعه است. ریاست جمهوری مقام ریاست جمهوری از نظر سلسله مراتب پس از دبیر کل حزب قرار دارد. از جمله اهم وظایف وی می‌توان به ابلاغ قوانین مصوب کنگره به دستگاه‌های اجرایی، معرفی نخست وزیر و معاونین به کنگره، اعطای نشان‌های دولتی، اعلام جنگ، حکومت نظامی و بسیج عمومی و دریافت استوارنامه کارداران خارجی، عزل و نصب کارداران چینی مستقر در خارج از کشور و تأیید قراردادهای منعقد شده با دول خارجی، اشاره نمود. طی سال ۱۹۹۳، کنگره ملی خلق چین، به انتخاب دبیر کل حزب (چیانگ زمین) به عنوان رئیس مبادرت نمود. گفتنی است که وی در حال حاضر نیز عهده دار این پست می‌باشد. شورای دولتی شورای دولتی، ارکان اجرایی و یا در واقع همان هیئت دولت است که بر نخست وزیر، معاونین نخست وزیر (۴ نفر)، مشاورین عالی دولت و روسای کمیسیون‌ها (۹ نفر)، دبیر کل شورای دولتی و وزرا مشتمل می‌گردد. در حال حاضر نخست وزیر عهده دار سمت ریاست شورای دولتی چین می‌باشد. دادگاه عالی خلق چینداده‌گاه‌ها و دادستانی‌های خلق با همکاری نهادها و سازمان‌های امنیتی عهده دار مسوولیت نظارت بر اجرای عدالت و رعایت قوانین کشور می‌باشند. ارگانهای امنیتی نیز عهده دار مسوولیت تحقیق و پی گیری موارد جرم و جمع آوری و ارائه مدارک مستند

به دادگاه‌ها می‌باشند. دادگاه‌ها در ۴ سطح مختلف طبقه‌بندی شده‌اند که از آن جمله می‌توان به دادگاه عالی خلق، دادگاه‌های استانی، دادگاه‌های شهرستانی و دادگاه‌های بخشی اشاره نمود. دادگاه عالی خلق بالاترین مرجع قضائی کشور است که تحت نظارت مستقیم کنگره ملی خلق قرار دارد. دادستانی‌های خلق نیز تحت نظارت دولت فعالیت داشته و عهده‌دار مسئولیت نظارت بر اجرای عدالت می‌باشند. گفتنی است که نهادهای مذکور خود از دادستانی عالی خلق، دادستانی‌های محلی و دادستانی‌های ویژه متشکل می‌گردد. کنفرانس مشورتی-سیاسی خلق چینکنفرانس مشورتی-سیاسی خلق چین نهادی است که با نظارت بر اوضاع جاری کشور پیشنهادهای در خصوص برطرف نمودن مشکلات و مسائل سیاسی و اجتماعی جاری کشور به دولت ارائه می‌نماید. گفتنی است که سازمان مذکور در دوران اولیه فعالیت خود که به سالهای آغازین انقلاب کمونیستی چین باز می‌گردد، نقش ارگان قانون‌گذار کشور را بر عهده داشته و به جای کنگره ملی فعالیت می‌نموده است. بعدها با تشکیل کنگره ملی خلق، نقش سازمان فوق‌کاهش یافته و به مجلس مشورتی تغییر وضعیت داد. در حال حاضر نقش این سازمان، ضمن نظارت و ارائه مشاوره در خصوص سیاستها و برنامه‌های عمده حزب کمونیست، در صدد برقراری تماس و وحدت میان گروه‌های اجتماعی، احزاب سیاسی (۸ حزب) و شهروندان چینی تبار مقیم خارج می‌باشد. تاریخچه معاصر چین نظام امپراتوری چین با سابقه چندین هزار ساله، طی انقلاب سال ۱۹۱۱ به رهبری دکتر سون یات سن سرنگون شد. این انقلاب نیز به تدریج در اثر پراکندگی و انشقاق نیروهای موثر آن، رو به افول گذاشت. تا اینکه طی سال ۱۹۴۹ با پیروزی نیروهای کمونیست، جای خود را به رژیم جمهوری خلق چین داد. رژیم مذکور طی نخستین سال‌های تشکیل خود به کمک‌های اقتصادی و نظامی اتحاد جماهیر شوروی سابق متکی بود، اما مائو که در صدد تعقیب خط مشی سوسیالیستی براساس افکار خود و الزامات جامعه چین بود به تدریج با شوروی سابق که خود را رهبر و پیشرو کشورهای سوسیالیستی جهان می‌دانست اختلاف نظر پیدا کرده و این اختلاف منجر به تیرگی روابط دو کشور طی سال ۱۹۶۰ و بروز درگیری‌های مرزی در اواخر دهه ۶۰ گردید. در پی این رویداد، کشور چین در صدد تقویت مناسبات خود با ژاپن و کشورهای غربی برآمد. در اوایل دهه ۱۹۷۰ اغلب کشورهای صنعتی غرب، دولت جمهوری خلق چین را به رسمیت شناخته و طی سال ۱۹۷۱ این کشور به عوض تایوان کرسی چین در سازمان ملل متحد را در اختیار گرفت. مقارن با تیرگی روابط چین و اتحاد جماهیر شوروی و خروج کارشناسان روسی از چین، مائو به اجرای برنامه‌هایی جهت خودکفایی اقتصادی مبادرت نمود که از جمله مهم‌ترین این برنامه‌ها می‌توان به (برنامه جهش بزرگ به پیش) اشاره نمود که با توفیق چندانی همراه نبود. طی سال ۱۹۶۶ مائو به منظور مبارزه با اندیشه‌های بورژوا لیبرالی و مقابله با مخالفین خود که از گرایشات سرمایه‌داری برخوردار بودند، به اعلان انقلاب فرهنگی مبادرت نمود. در این اثنا، گاردهای سرخ متشکل از دانشجویان و کارگران طرفدار مائو به اقداماتی افراطی مبادرت نموده و بسیاری از روشن‌فکران، اساتید دانشگاه‌ها و مقامات بلند پایه جهت انجام بی‌گاری به روستاها و اردوگاه‌های کار اجباری فرستاده شدند. رهبران فعلی چین از دوران ۱۰ساله انقلاب فرهنگی کشور تحت عنوان دوره هرج و مرج و رکورد فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی جامعه یاد می‌کنند. در این اثنا بود که (لیوشائوچی) رئیس‌جمهور (دنگ شیائوپینگ) دبیر کل وقت حزب از مناصب خود خلع گردیدند. طی سال ۱۹۷۶ خواکوفنگ قدرت را به دست گرفته و همسر مائو و یارانش که از عناصر افراطی انقلاب فرهنگی به شمار می‌آمدند، بازداشت شدند. به این ترتیب برای بار دیگر، دنگ شیائوپینگ در صحنه سیاسی کشور ظاهر شد. در مارس ۱۹۸۲ تشکیلات حکومتی دستخوش تغییرات زیادی شده و پست دبیر کل حزب که در زمان انقلاب فرهنگی حذف شده بود، مجدداً ایجاد و خویائو بانگ عهده‌دار آن گردید. طی سال ۱۹۸۳، پست ریاست جمهوری نیز که از زمان انقلاب فرهنگی حذف شده بود مجدداً برقرار شده و شیائو نیان به این سمت برگزیده شد. بدین ترتیب پایه‌های قدرت دنگ شیائوپینگ که طرفدار سیاست معتدل و پراگماتیک بود، مستحکم گردید. به دنبال آغاز جنبش دانشجویی طی سال ۱۹۸۷ خویائو بانگ از سمت خود برکنار و جائوزیانگ نخست‌وزیر وقت به دبیر کلی حزب برگزیده شد. مرگ خویائو بانگ زمینه گسترش حرکت‌های

دانشجویی را فراهم آورد. این تظاهرات در شهرهای بزرگ چین گسترش یافت. در پکن تظاهرات به شدت سرکوب شده و جائوزبانگ، چیانگ زمین شهردار سابق و دبیر کل وقت حزب کمونیست شانگهای به سمت دبیر کلی حزب کمونیست چین برگزیده شد. سیاست خارجیسیاست خارجی کشور چین بر گسترش رابطه با کلیه کشورها جدا از گرایشات ایدئولوژیک و پرهیز از هرگونه درگیری استوار می باشد. از جمله مهمترین پایه ها و اصول سیاست خارجی کشور چین می توان به ۵ اصل ذیل اشاره نمود: ۱- احترام متقابل به حاکمیت و تمامیت ارضی کشورها ۲- عدم تجاوز به حقوق سایر کشورها ۳- عدم مداخله در امور سایر کشورها ۴- نیل به اتخاذ سیاست کسب منافع متقابل در برقراری رابطه با سایر کشورها ۵- برقراری هم زیستی مسالمت آمیز با سایر کشورها از آنجاییکه کشور چین به عنوان یک کشور جهان سوم و در حال توسعه، جهت پیشرفت و نیل به توسعه ملی خود نیازمند ثبات و آرامش در همسایگی خود و برخورداری از محیط امن بین المللی است، لذا به تلاش در جهت پرهیز از هرگونه برخورد نظامی و حتی مناقشات سیاسی با سایر کشورها مبادرت می نماید. این کشور هم زمان با توسعه مناسبات خود با کشورهای جهان سوم به عنوان یکی از اولویت های سیاست خارجی خود در راستای کسب اعتبار بین المللی بیشتر و به ویژه کشورهای آسیایی و آفریقایی، جهت تحکیم روابط خود با کشورهای توسعه یافته صنعتی نظیر ژاپن، آمریکا و اروپا غربی نیز اهمیت ویژه ای قائل است، چراکه کشورهای مذکور به عنوان منابع اصلی تامین سرمایه و تکنولوژی مورد نیاز کشور چین جهت اجرای برنامه اصلاحات اقتصادی به شمار می آیند. این درحالیست که کشور چین در روند برقراری روابط خود با کشورهای غربی با مشکلاتی نیز مواجه است که عمدتاً ناشی از اختلاف نوع نظام های سیاسی می باشد. کشور چین هم چنین مایل است، جایگاه مطلوب تری در نظم نوین جهانی به خود اختصاص داده و از سهم بیشتری در مشارکت و اداره امور جهانی برخوردار باشد. چشم انداز علمیتطبق آمار به دست آمده طی سال ۱۹۹۶، جمعیت بی سواد رده های سنی ۱۵ سال و بالاتر کشور چین بر ۸/۱۷ درصد بالغ می گردد. فاصله چین با جهان در زمینه آموزش و پرورش طبق آمار به دست آمده طی سال ۲۰۰۰ جمعیت چین بر ۲۷/۱ میلیارد نفر بالغ می گردد که در مقام اول جهان قرار دارد. این در حالی است که متوسط سرانه آموزشی این کشور تنها ۸ سال آموزشی است در حالی که متوسط سرانه آموزشی در کشورهای پیشرفته نظیر آمریکا ۴/۱۳ سال، انگلستان ۱۴ سال، کانادا ۶/۱۱ سال، ژاپن ۱/۱۱ سال، فرانسه ۱/۱۳ سال و استرالیا ۴/۱۴ سال می باشد. تا سال ۲۰۲۱ جمعیت چین بر ۵/۱ میلیارد نفر بالغ گردیده و کاهش فاصله چین از نظر آموزشی با این کشورها امری بسیار مشکل به نظر می رسد. ظرف ۲۰ سال آینده حدود ۴۰۰ میلیون جوان وارد بازار نیروی کار می شوند که ترقی و یا تنزل کشور و آینده ملی ارتباط مستقیم با سطح دانش و توانایی آنها دارد. در حال حاضر ۳۲۰ میلیون شهروند چینی به تحصیل در آموزشگاه های مختلف مبادرت می نمایند. در این میان ۲۴۰ میلیون نفر در آموزشگاه های عمومی و مدارس پیش دبستانی و ۸/۷۸ میلیون نفر در آموزشگاه های بزرگسالان تحصیل می نمایند اما بعلاوه ضعف اقتصادی کشور نیروی کار چین در مقام پائینتری قرار دارد. طبق آمار به دست آمده طی سال ۲۰۰۰، از میان شاغلین چینی تنها ۱۸ درصد از سابقه تحصیلی بالاتر از سیکل و ۵ درصد از تحصیلات کارشناسی برخوردار می باشند. و این در حالی است که نسبت های مذکور در خصوص شاغلین رده های سنی ۲۵ - ۶۴ سال کشورهای OECD به ترتیب بر ۸۰ درصد و ۲۶ درصد بالغ می گردد. بدنبال ورود چین به سازمان تجارت جهانی WTO رقابت افراد مستعد روز به روز افزایش می یابد و نیاز به افراد متخصص در زمینه های کامپیوتری، تکنولوژی، بیولوژی، مخابرات الکترونیکی، پزشکی و داروسازی، مالی، تجاری، اطلاعات، قانون، حسابداری بیشتر از گذشته مشهود می باشد. از سوی دیگر تفاوت سطح و امکانات آموزش و پرورش میان شهرها و روستاها و مناطق مختلف نیز بسیار زیاد است. بگونه ای که تا اواخر سال ۲۰۰۱ در سراسر چین در تعداد ۴۹۰ شهرستان برنامه های آموزش پایه نه ساله ارائه نگردیده و در مناطق میانه غرب کشور نیز ۱۳ استان از دانشگاه مهم و معتبر بی بهره بوده اند. تفاوت سطح آموزش میان جوانان و نوجوانان شهری و روستایی حدود ۳ تا ۵ سال است. طبق آمار بدست آمده طی سپتامبر ۲۰۰۱ مدارس و مراکز آموزش متوسطه چین از ۹۴/۳ میلیون دستگاه کامپیوتر

برخودار بوده و بطور متوسط برای هر ۶۷ دانش آموز یک دستگاه کامپیوتر اختصاص یافته است. علاوه بر این تنها ۳۳/۱۰ درصد از مدارس مستقل به ارائه آموزش دروس کامپیوتر مبادرت می نمایند که انتظار می رود ظرف ۱۰ سال آینده به سراسر کشور تعمیم یابد. در مقایسه با آمریکا چین فاصله زیادی دارد. در آمریکا طی سال ۲۰۰۰ شبکه کامپیوتری خاص مدارس احداث شده و ۹۷ درصد از مدارس و مراکز آموزش متوسطه و ۷۲ درصد از کلاسها به واسطه شبکه کامپیوتری به یکدیگر وصل شده و بطور متوسط هر ۵ دانش آموز از یک دستگاه کامپیوتر برخوردار بوده است. تا سال ۲۰۰۳، دولت چین قصد احداث مدارس متوسطه سیکل دوم عمومی در سراسر چین و مدارس متوسطه سیکل یکم در شهرهای بزرگ و متوسط دارد. طی سال ۲۰۰۳، در مدارس متوسطه سیکل یکم مناطق پیشرفته دروس کامپیوتری ارائه می گردد. در مدت ۵ الی ۱۰ سال آینده ۹۰ درصد از مدارس کشور به ویژه مدارس متوسطه به شبکه کامپیوتری آموزش و پرورش متصل می گردند. در حال حاضر تعداد دانشجویان چینی که در خارج از کشور تحصیل کرده و می کنند بر ۴۶۰ هزار نفر بالغ می گردد که ۱۱۰ هزار نفر از آنها پس از پایان دوره تحصیلی خود به میهن خود بازگشته و نقش مهمی در زمینه های مختلف ایفا می نمایند. طبق آمار به دست آمده طی سال ۱۹۹۹، ۹۸۸۱۳ دانشجوی چینی در ۲۹ کشور پیشرفته عضو سازمان اقتصادی (OECD) تحصیل می نمایند. در حال حاضر ۵۲۱۵۰ دانشجوی خارجی از ۱۶۶ کشور جهان در ۳۴۶ مرکز آموزش عالی چین واقع در ۳۱ استان (نواحی خود مختار و شهرهای مستقل) تحصیل می نمایند. طبق آمار همچنین، ۶۵۷ قرارداد همکاری میان کشور چین با کشورهای خارجی در زمینه آموزش و پرورش در ۲۸ استان (نواحی خود مختار و شهرها) منعقد گردیده است. الحاق چین به سازمان تجارت جهانی WTO فرصت و رقابت جدیدی جهت پیشرفت آموزش و پرورش کشور به بار آورده است. مشارکت سازمانهای عمومی و آموزش خارجی در امر آموزش و پرورش نیز به تسریع تربیت افراد مستعد و توانای چینی خواهد انجامید. به دنبال ورود منابع آموزش و پرورش خارجی به چین رقابت در آموزشگاه های عالی و بازار آموزشی پرورش چین شدیدتر می شود. با این حال کشور چین از لحاظ ایده های آموزشی، نظم اداری، موضوعات درسی و روش تدریس عقب افتاده است. از این روی اتخاذ روشها و منابع مرغوب آموزشی نظیر دروس مدرن، معلمین کارآمد و روش تدریس منسجم در جهت هر چه عمیق تر شدن روند اصلاحات در آموزش و پرورش کشور الزامی است. علاوه بر این ارتقاء سطح مبادلات و همکاری های بین المللی خارجی در زمینه آموزش و پرورش چین نیز حیاتی است. منبع: پایگاه اینترنتی دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی

نظام اداری هند

INDIA ... هند به صورت شبه جزیره ای مثلثی شکل است

چشم انداز سیاسی - جغرافیایی کشور پهناور هند، در جنوب قاره آسیا واقع گردیده است. از این کشور در زبان فارسی تحت عنوان، « هند یا هندوستان» در زبان انگلیسی، « ایندیا» (INDIA) و در زبان سانسکریت «بهارت ورشا» (bharatvarsha) یاد می گردد. کشور هند به صورت شبه جزیره ای مثلثی شکل است که قاعده آن به شمال کوه های هیمالیا، ضلع شرقی آن به خلیج بنگال و ضلع غربی آن به دریای عمان و رأس آن در جنوب، به اقیانوس هند منتهی می گردد. این کشور از شمال غربی به پاکستان، از شمال به چین، بوتان، نپال و تبت، از شرق به میانمار (برمه سابق) و از جنوب و جنوب غربی به اقیانوس هند منتهی می گردد. کشور بنگلادش، که در منتهی الیه جنوب شرقی هند واقع گردیده از کلیه جوانب توسط کشور هند احاطه شده و تنها در شرق، مرز بسیار کوچکی با میانمار دارد. کشور هند در جنوب، از طریق تنگه پاکبا با کشور سریلانکا (سیلان سابق) همسایه است. وسعت این کشور (به استثنای مناطقی از کشمیر که در اختیار پاکستان و چین است) بر ۵۹۶،۱۶۵،۳ کیلومتر مربع بالغ می گردد. مطابق سرشماری سال ۲۰۰۱ جمعیت کشور یک میلیارد و بیست و هفت میلیون نفر بالغ می گردد. زبان رسمی کشور هند «هندی»

با خط دیوانگیری است که ۳۰٪ جمعیت هند با آن تکلم می‌کنند. با این حال مطابق قانون اساسی کشور، ۱۶ زبان دیگر از قبیل آسامی، بنگالی، گجراتی، کانارایی، کشمیری، کوهکانی، مالایالم، مانی پوری، نپالی، اوریای، پنجابی، سانسکریت، سندی، تامیل، تیلگو و اردو نیز به رسمیت شناخته است. زبان انگلیسی از سال‌ها پیش از استقلال کشور زبان اداری و رسمی بوده و طبق توافقات به عمل آمده پس از استقلال (۱۹۴۷) نیز به عنوان زبان اداری باقی ماند. در حال حاضر، کل آموزش عالی و قسمت اعظم مکاتبات اداری این کشور به زبان انگلیسی صورت می‌گیرد. کشور هندوستان، طی سال ۱۹۴۷ میلادی استقلال خود را به دست آورده و از آن زمان تاکنون، عضو کشورهای مشترک المنافع و سازمان ملل متحد می‌باشد. حکومت هند جمهوری پارلمانی است و به صورت فدرال اداره می‌گردد. کشور هند، از ۲۸ ایالت (states) و ۷ منطقه متحد (فرمانداری کل) متشکل می‌گردد. بالاترین مقام رسمی کشور، رئیس جمهور و بالاترین مقام ایالتی استانداران (governors) می‌باشند که توسط رئیس جمهور تعیین و با فرمان وی به محل مأموریت اعزام می‌گردند. هر ایالت، از شورای ایالتی و کابینه ایالتی مستقل برخوردار بوده و ریاست کابینه ایالتی با سر وزیر ایالتی (Chief Minister) است. ریاست دولت مرکزی هند، متشکل از کابینه وزیران، با نخست وزیر هند می‌باشد که از طریق رأی مستقیم مردم انتخاب می‌گردد. وزیران دولت مرکزی، لزوماً باید نمایندگان مجلس هند بوده و یا ظرف شش ماه از انتصاب به سمت وزارت از یکی از حوزه‌های انتخابیه به نمایندگی مجلس برگزیده شوند. قوه مقننه هند، متشکل از دو مجلس قانون گذاری تحت عناوین «لوک سابا» (Lok Sabha) و «راجیا سابا» (Rajya Sabha) می‌باشد. نمایندگان مجلس اول (پارلمان هند) با رأی مستقیم مردم و نمایندگان مجلس اعلی (راجیا سابا) به طور غیرمستقیم توسط نمایندگان مجالس ایالتی برای مدت شش سال انتخاب می‌گردند. مطابق قانون اساسی کشور، که در سال ۱۹۴۹ میلادی تصویب و از سال ۱۹۵۰ به اجرا درآمده است، کشور هند کشوری سکولار (secular) بوده و هیچ مذهبی به عنوان مذهب رسمی در قانون اساسی این کشور به رسمیت شناخته نشده است. بدین ترتیب این کشور از تنوع مذهبی چشمگیری برخوردار می‌باشد. قریب به ۸۰٪ مردم هند، پیرو آیین هندو و ۱۲٪ تا ۱۵٪ تابع دین اسلام می‌باشند. از این حیث مسلمانان بزرگترین اقلیت مذهبی هند را تشکیل می‌دهند. از جمله ادیان و مذاهب عمده دیگر کشور می‌توان به مسیحیت، بودایی، سیک، جین و زرتشتی اشاره نمود. کشور هند، از آب و هوای متنوع و متغیری برخوردار است. شمال این کشور به علت مجاورت با سلسله جبال هیمالیا دارای آب و هوای سرد و کوهستانی است. آب و هوای مرکز هند و حوزه سند و گنگ معتدل بوده و فلات جنوب هند نیز از آب و هوای گرم و حاره‌ای برخوردار می‌باشد. در مجموع، این کشور از لحاظ آب و هوایی از چهار فصل (فصل سرد از اوایل دسامبر تا اواخر مارس، فصل گرم از آوریل تا مه، فصل معتدل همراه با ریزش باران‌های موسمی از ژوئن تا سپتامبر و فصل معتدل و خشک از سپتامبر تا آخر نوامبر) برخوردار می‌باشد. پول رایج کشور روپیه (Rupee) است. هر روپیه معادل ۱۰۰ پیسه (۴۷) Paise روپیه معادل یک دلار آمریکا) می‌باشد چشم انداز علمی طی نیم قرن اخیر کشور هند، به پیشرفت‌های چشمگیری در زمینه‌های مختلف علمی و فنی نایل آمده است. این کشور در حال حاضر با برخورداری بیش از ۲۷۳ دانشگاه معتبر [۱]، ۱۱۸۳۱ کالج و مرکز آموزش عالی و ۷۰۰ مرکز تحقیقات علمی از مقام نخست در میان کشورهای در حال توسعه و مقام پنجم در سطح جهان برخوردار می‌باشد. به رغم اختلاف فاحش میان توان اقتصادی آمریکا و هند، این کشور طی ۵۰ سال اخیر از لحاظ توسعه مراکز آموزش عالی و حجم تحقیقات علمی، رشدی معادل ایالات متحده آمریکا داشته است به گونه‌ای که در حال حاضر سومین قدرت تحقیقاتی جهان به شمار می‌آید [۲]. نظام آموزش عالی کشور از ارزش و اعتبار بین‌المللی برخوردار می‌باشد. مدارک دانشگاه‌های معتبر هند مورد قبول دانشگاه‌ها و مراکز معتبر علمی جهان است. در حال حاضر، جمع کثیری از دانش‌آموختگان دانشگاه‌های هند در سرتاسر جهان در مؤسسات معتبر علمی و تحقیقاتی مشغول به فعالیت می‌باشند. همه ساله نیز تعداد زیادی از اساتید دانشگاه‌های هند به عنوان استاد میهمان جهت تدریس به دانشگاه‌های کشورهای مختلف جهان اعزام می‌گردند. در حال حاضر این کشور از جمله مهم‌ترین

تولیدکنندگان نرم افزارهای کامپیوتری در جهان به شمار می رود. کشور هند، مجهز به سیستم های ماهواره ای در زمینه تحقیقات کشاورزی، هواشناسی، مخابراتی و نظامی می باشد. همچنین در استفاده از شبکه اطلاع رسانی بین المللی (Inernet) موفقیت چشمگیری داشته و در حال حاضر کلیه مراکز آموزش عالی این کشور مجهز به سیستم کامپیوتری می باشند. طی سال ۱۹۸۵ میلادی، به منظور متمرکز نمودن فعالیت های آموزشی، پرورشی و فرهنگی کشور، وزارتخانه ها، سازمان ها و مؤسسات موازی که به امر آموزش و فرهنگ اشتغال داشتند در یکدیگر ادغام شده و وزارتی تحت عنوان «وزارت توسعه منابع انسانی» با نام اختصاری «MHRD» تأسیس گردید. هدف غایی این وزارتخانه، توسعه استعدادهای انسانی در کلیه سطوح علمی، آموزشی و فرهنگی در چهارچوب برنامه های پنج ساله توسعه کشور می باشد. لازم به ذکر است که در حال حاضر بالاترین مرجع اداری نظام آموزشی کشور «وزارت توسعه منابع انسانی» می باشد. منبع: پایگاه اینترنتی دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگ

نظام اداری فرانسه

France...

ملاحظات تاریخی کلوویس از خاندان مرو و نژین (Merovingian's) نخستین شاه سرزمین فرانکهاست. شاهان این خاندان از ۴۸۱ تا ۷۵۱ بر فرانسه حکومت کردند. کارولتین (Carolingians) دومین خاندان سلطنتی در فرانسه است که از ۷۵۱ تا ۹۸۹ بر این کشور حکومت نمود. از جمله مشهورترین شاهان این خاندان شارلمان است که طی سالهای ۷۶۸ تا ۸۱۴ حکومت نموده و در سال ۷۵۱ عنوان شاه فرانسه را به خود اختصاص داد. کاپه سی یین (Captions) سومین خاندان سلطنتی است که شاهان آن از ۹۸۷ تا ۱۳۲۸ حکومت کردند. شارل چهارم آخرین این خاندان فرزند ذکوری نداشت و حکومت به برادرزاده اش فلیپ چهارم لو و لووا (Le valois) رسید. در زمان حکومت وی بود که جنگ های صد ساله با انگلستان آغاز گردید. از مشهورترین شاهان این خاندان از شارل هفتم می توان نام برد که به کمک ژاندارک بر متجاوزین انگلیسی غلبه نمود. انتهای دوره سلطنت وی (۱۴۳۰ سال)، پایان جنگ های صد ساله است. از خاندان والوا و اهل اورلیان می توان از لویی دوازدهم نام برد که به پدر ملت فرانسه شهرت داشت. فرانسوای اول، نخستین شاه از خاندان والوا اهل آنگولم (Angouleme Valois) بود که همزمان با دوران رنسانس در فرانسه به حکومت رسید. سپس نوبت به خاندان بوروبونها (Bourbons) رسیده و هانری چهارم، لویی سیزدهم، لویی چهاردهم، لویی پانزدهم، و لویی شانزدهم، بین سالهای ۱۵۹۸ تا ۱۷۸۹ بر فرانسه حکومت می نمایند. لویی چهاردهم مشهور به لویی کبیر ۷۱ سال حکومت نموده و در زمان لویی ۱۶، انقلاب کبیر فرانسه در ۱۴ ژوئیه ۱۷۸۹ بوقوع پیوست. لویی ۱۶ نیز به همراه ماری آنتوانت در ۲۱ ژانویه ۱۷۹۳ به دست انقلابیون کشته شد. طی سال ۱۷۸۹ مجلس شورای ملی و مؤسسان تشکیل گردید. در ۱۴ ژوئیه ۱۷۸۹ زندان باستیل به دست انقلابیون گشوده و زندانی ها آزاد شدند. در چهارم اوت همین سال رژیم فئودالی از میان رفته و اصول دموکراسی جایگزین آن گردید. در این اثنا، بیانیه حقوق بشر انتشار یافته، قانون اساسی فرانسه (طی سالهای ۱۷۹۱-۱۷۸۹) تدوین و تأیید گردیده و سلطنت استبدادی جایش را به سلطنت مشروطه داد. لویی شانزدهم به وارن گریخته و در ۲۰ ژوئن ۱۷۹۱ فرانسه به جنگ بر علیه اتریش مبادرت نموده و شکست می خورد. موقعیت بسیار بد اقتصادی و اجتماعی سال ۱۷۹۲ به سقوط حکومت سلطنتی و کشتار بی رحمانه ماه سپتامبر منجر می گردد. مجلس قانون گذاری (۱۷۹۲-۱۷۹۱) جای خود را به کنوانسیون داده و به تصویب قانون اساسی جدید مبادرت مینماید. در ۲۱ سپتامبر ۱۷۹۲، حکومت جمهوری اعلام گردیده و تا سال ۱۸۰۴ به طول می انجامد. دوران وحشت و ترور بین سالهای ۱۷۹۳ تا ۱۷۹۵ با انقلابیونی همچون روبسیر، دانتون، مرات، سن ژوست و مارسو سپری شده و در سال ۱۷۹۵ نوبت به دیرکتوار می رسد که جایش را به کودتای ۱۷۹۹ داد. در سال هشتم انقلاب، مجلس مؤسسان به تفویض قدرت به ناپلئون بناپارت بعنوان کنسول اول مبادرت نمود. در این اثنا، وی در جنگ های قاره ای شرکت نموده و بالاخره در سال ۱۸۱۲ در

لشگرکشی به روسیه شکست خورده و در سال ۱۸۱۴ سقوط نمود. پس از حکومت ۱۰۰ روزه و شکست در واترلو، ناپلئون برای همیشه از صحنه سیاسی فرانسه طرد گردید. با بازگشت قدرت به خاندان بوربون‌ها، ابتدا لویی هیچدهم به مدت ۱۰ سال (طی سالهای ۱۸۲۷-۱۸۱۴)، شارل دهم ب مدت ۶ سال (طی سالهای ۱۸۳۰-۱۸۲۴) و لویی فیلیپ ب مدت ۱۸ سال (طی سالهای ۱۸۴۸-۱۸۳۰) بر فرانسویان حکومت نمودند. انقلاب سال ۱۸۴۸ به جمهوری دوم منتهی گردیده و لویی ناپو لیون بو ناپارت (ناپلئون سوم) در تاریخ ۱۰ دسامبر ۱۸۴۸ بعنوان رئیس جمهور انتخاب می گردد. در سال ۱۸۶۰ ناپولیون سوم، امپراطوری دوم را بوجود می آورد که دوران شکوفایی اقتصادی و شروع دوران صنعتی کشور محسوب می گردد. جنگ با آلمان به شکست فرانسه و از دست دادن استان‌های آلزاس و لورن و سقوط رژیم در سال ۱۸۷۰ منتهی می گردد. در سال ۱۸۷۱، جمهوری سوم اعلام و آدولف تیر بعنوان رئیس جمهور انتخاب می گردد. نهایتاً طی جمهوری چهارم- دولت موقت جمهوری فرانسه (بیانیه الجزیره با پشتیبانی متفقین در اکتبر ۱۹۴۴) تشکیل گردید. ملاحظات جغرافیاییکشور فرانسه با ۵۴۷/۰۲۶ کیلومتر مربع وسعت (چهل و پنجمین کشور جهان) در نیمکره شمالی (نصف النهار گرینویچ از قسمت غربی آن عبور می کند)، غرب قاره اروپا، در کنار دریا‌های مدیترانه (در جنوب)، مانش (در شمال) و خلیج بیسکای و اقیانوس اطلس در غرب و در همسایگی کشورهای آندورا و اسپانیا در جنوب غربی، ایتالیا، سوئیس و آلمان غربی در شرق و بلژیک و لوکزامبورگ در شمال شرقی واقع شده و در شمال (از طریق کانال مانش) فاصله کمی تا جزیره انگلستان دارد. فرانسه کشوری نیمه کوهستانی است و رشته کوه‌های مهم آن (آپ، گرانکوه مرکزی (ماسیف سانترال)، پیرنه، ووژ و ژورا) عمدتاً در نواحی جنوبی، مرکزی و شرقی کشور واقع شده‌اند. جلگه‌های این کشور از وسعت فراوانی به ویژه در کناره‌ها و اطراف رودهای بزرگ برخوردار می باشند. جنگل‌ها در فرانسه بخصوص در نواحی شرقی از وسعت فراوانی برخوردار می باشند. آب و هوای نواحی شمالی و غربی کشور، معتدل و مرطوب، در نواحی شرقی معتدل کوهستانی و در نواحی جنوبی مدیترانه‌ای و روی هم رفته نسبتاً پرباران است. بلندترین نقطه کشور قله مون بلان با ۸۱۰۴ متر ارتفاع و جزیره کرس (۶۸۲۸ کیلومتر مربع) وسیعترین جزیره آن است. از جمله رودهای طویل کشور می توان به لوار (۱۱۰/۱ کیلومتر)، رن (۸۱۳)، سن (۷۷۶)، گارون (۵۷۵)، دوردون (۴۹۰)، سون (۴۸۰) و دو (۴۳۰ کیلومتر) اشاره نمود. ملاحظات سیاسی حکومت این کشور جمهوری است. قوه مقننه از دو مجلس قانون گذاری (مجلس ملی با ۴۹۱ نماینده) که به واسطه انتخابات عمومی برای مدت ۵ سال انتخاب شده و (مجلس سنا با ۲۹۵ نماینده) که برای مدت ۹ سال انتخاب می شوند، متشکل می گردد. اعضای مجالس فوق به صورت غیرمستقیم و توسط نمایندگان مجلس ملی، شورای عمومی ایالات و شورای شهرداری‌ها انتخاب می شوند. مجلس ملی می تواند با مشورت نخست وزیر توسط رئیس جمهور منحل گردد. قانون اساسی فعلی کشور در سال ۱۹۵۸ تهیه شده است. بر اساس آخرین تقسیمات کشور فرانسه از ۹۶ ولایت (یا دپارتمان) تشکیل گردیده که زیر نظر دولت مرکزی اداره شده و تحت نظارت شورای انتخابی محلی فعالیت می نمایند. هر ناحیه به کانتون‌ها و بخش‌هایی تقسیم شده و هر بخش از شورای شهر و شهردار خاص خود برخوردار می باشد. فعالیت احزاب در فرانسه آزاد است. از جمله مهمترین احزاب کشور فرانسه می توان به احزاب سوسیالیست، مجمع جمهوری خواهان (گلیستها)، کمونیست، اتحاد دموکراتیک فرانسه و حزب رادیکال اشاره نمود. روز ملی فرانسه، چهاردهم جولای است. این کشور در سال ۱۹۴۵ به عضویت سازمان ملل درآمده و علاوه بر آن در سازمان‌های پیمان آتلانتیک شمالی (ناتو)، اتحادیه اروپای غربی (وئو)- شورای اروپا- جامعه اروپا- شورای همکاریهای گمرکی (سی سی دی)، کمیسیون اقتصادی سازمان ملل متحد در آفریقا (اکا)، کمیسیون اقتصادی سازمان ملل متحد در اروپا (اسه)، سیستم پولی اروپا (امس)، فائو، موافقتنامه عمومی تعرفه و تجارت (گات)، آژانس بین المللی انرژی اتمی (یا آ)، بانک جهانی، سازمان بین المللی هواپیمایی کشوری (ایکائو)، بنگاه مالی بین المللی (ایفک)، سازمان بین المللی کار (ایلو)، سازمان مشورتی دریایی بین دول (ایمکو)، صندوق بین المللی پول (ایمف)، اتحادیه بین المللی مخابرات از راه دور (ایتو)، سازمان همکاریهای اقتصادی و توسعه (اواسی دی)، سازمان علمی، فرهنگی و تربیتی ملل

متحد (یونسکو)، اتحادیه جهانی پست (یوپو) و سازمان جهانی بهداشت (هو) نیز عضویت دارد. ملاحظات اقتصادی از جمله مهمترین صنایع کشور می‌توان به صنایع فلزکاری، ماشین‌آلات، شیمیایی، وسائط نقلیه، مواد غذایی و مشروبات، منسوجات و البسه، هواپیماسازی، کشتی‌سازی، پتروشیمی، الکتریکی، اتمی و جنگ‌افزار اشاره نمود. گندم، جو، سیب‌زمینی، چغندر قند، سیب، ذرت، برنج، انگور، ماهی، گاو و خوک نیز مهمترین محصولات کشاورزی و دامپروری کشور را تشکیل می‌دهند. سرانه زمین مزروعی برای هر نفر بالغ بر ۳۲/۰ هکتار می‌باشد. تولید سالیانه گوشت گاو ۴۰۰/۱ هزار تن، گوشت خوک ۵۰۰/۱ هزار تن، گوشت گوسفند ۹۰۰/۱۵۴ تن و ۸۰۶ هزار تن صید ماهی می‌باشد. تولید سالیانه نیروی الکتریسته نیز معادل ۱/۲۴۱ میلیارد کیلووات ساعت است. مهمترین معادن کشور نیز آهن، بوکسیت، پتاس، زغال سنگ، نیکل، نمک، نفت، گاز طبیعی، سولفور، مواد خام ساختمانی، روی و سرب، فسفات، پیریت و اورانیوم می‌باشد. ذخایر زیرزمینی نفت فرانسه نیز بر ۵۰ میلیون بشکه بالغ می‌گردد. نیروی کار کشور بالغ بر ۵۰۰/۲۰ هزار نفر است که ۳۶٪ آن در صنایع و ساختمان، ۱۰٪ در بخش کشاورزی، ماهیگیری و جنگلداری و ۵۴٪ در بازرگانی و تجارت مشغول به فعالیت می‌باشند. واحد پول فرانسه، فرانک (FF) معادل ۱۰۰ سانتیم و ۹۵/۴ واحد آن معادل یک دلار است. نرخ تولید ناخالص ملی طی سال ۱۹۷۹ بر ۴۶۱ میلیارد دلار بالغ گردید (درآمد سرانه ۶۱۹٫۸ دلار) که ۳۸٪ آن از صنایع و ساختمان، ۵٪ از کشاورزی و ماهیگیری و ۵۷٪ از محل تجارت و خدمات حاصل می‌گردد. هزینه‌های سالیانه نظامی کشور نیز بر ۹/۳٪ و هزینه‌های آموزشی و پرورشی بر ۸/۵٪ تولید ناخالص ملی کشور بالغ می‌گردد. نرخ سالانه رشد تولید ناخالص ملی نیز ۱/۳٪ است. عمده واردات فرانسه بر محصولات نظیر ماشین‌آلات، مواد غذایی، نفت، مواد شیمیایی، فولاد، مواد غیرفلزی و وسائط حمل و نقل مشتمل می‌گردد که عمدتاً از کشورهای آلمان غربی (۸/۱۸٪)، بلژیک (۴/۹٪)، ایتالیا (۷/۸٪) و امریکا (۵/۷٪) وارد می‌گردد. میزان صادرات این کشور نیز بر ۲/۷۹ میلیارد دلار بالغ می‌گردد که بیشتر بر ماشین‌آلات، مواد شیمیایی، فولاد، اتومبیل، فلزات، پارچه، دارو، حبوبات، هواپیما و اسلحه مشتمل گردیده و اکثراً به کشورهای آلمان غربی (۳/۱۶٪)، بلژیک (۱۰٪)، ایتالیا (۵/۹٪) و انگلستان (۴/۶٪) صادر می‌گردد. در کشور فرانسه بالغ بر ۸۴۰ هزار کیلومتر راه آسفالت و بزرگراه وجود دارد. طول راه آهن مورد استفاده نیز بالغ بر ۵۵۵،۴۲ کیلومتر بوده و ارتباطات هوایی بین‌المللی این کشور توسط شرکتهای هواپیمایی ایرفرانس، (UTA) و پروازهای داخلی توسط ایر- اینتر صورت می‌پذیرد. سالانه بالغ بر ۸۴۰/۲۶ هزار توریست از این کشور دیدن می‌کنند. جمعیت طبق آمار بدست آمده طی سال ۱۹۹۹، جمعیت کشور بر ۸/۵۸ میلیون نفر بالغ می‌گردد که از این جهت شانزدهمین کشور جهان می‌باشد. تراکم جمعیتی کشور نیز ۷/۱۰۱ نفر در کیلومتر مربع می‌باشد. ۷۵٪ مردم کشور ساکن شهرها بوده و پرجمعیت‌ترین شهر کشور (شهرپاریس)، حدود ۳/۴٪ جمعیت کشور را در خود جای داده است. از لحاظ توزیع سنی، ۷/۲۳٪ جمعیت به افراد کمتر از ۱۴ سال، ۶/۵۷٪ به افراد ۱۵ تا ۵۹ سال و ۷/۱۸٪ جمعیت نیز به افراد بالاتر از ۶۰ سال تعلق دارد. متوسط عمر مردان ۲/۶۹ و زنان ۲/۷۷ سال است. نرخ تولد ۱۴ در هزار، میزان مرگ و میر ۱۰ در هزار و رشد جمعیت ۳۳/۰٪ است. میزان مرگ و میر کودکان نیز ۴/۱۱ نفر در هر هزار نوزاد می‌باشد. بالغ بر ۱۰ درصد جمعیت کاری کشور (۳/۳ میلیون نفر) بیکار می‌باشند. نژاد مردم کشور فرانسه عمدتاً سفید و از تیره‌های آلپی، مدیترانه‌ای و نوردیک می‌باشد. بالغ بر ۹۰٪ مردم این کشور، کاتولیک، ۲٪ پروتستان، ۱٪ مسلمان و ۱٪ نیز یهودی می‌باشند. زبان رایج و رسمی کشور، فرانسوی است که به خط لاتین به نگارش در می‌آید. پایتخت کشور شهر پاریس و پرجمعیت‌ترین شهرهای کشور نیز مarseille، لیون، تولوز، نیس، نانت، استراسبورگ، بردو، سنت‌اتین، لوهاور، روان، تولون، ریمس، لیل، گرنوبل، و برست می‌باشد. جمعیت خارجی جمعیت خارجی کشور فرانسه بر ۳/۶ میلیون نفر (۸٪ کل جمعیت) بالغ می‌گردد که از این تعداد ۶ ملیت پرتغالی الجزایری مراکشی، ایتالیائی اسپانیولی و تونسسی بالغ بر ۷۰٪ جمعیت خارجی را تشکیل می‌دهند. ۲ میلیون نفر از جمعیت فوق، ۹٪ از جمعیت فعال کشور را تشکیل می‌دهند، در زمره کارگران مهاجر محسوب می‌گردند. ملاحظات علمی تعداد ۱۵ میلیون دانش آموز (بالغ بر یک چهارم جمعیت کشور) در نظام

آموزشی و تنها بالغ بر ۲ میلیون دانشجو در مراکز آموزش عالی کشور به تحصیل مبادرت می‌نمایند. در حال حاضر کشور فرانسه از تعداد ۲۶ میلیون نیروی کار برخوردار می‌باشد که بالغ بر ۲ میلیون نفر از آنان بی‌کار می‌باشند و این در حالی است که نرخ بیکاری اخیراً تا ۹٪ کاهش یافته است. ۶٪ از نیروی کار کشور (بالغ بر ۱/۵ میلیون شاغل) من جمله ۱ میلیون کادر و مدیر داخلی تحت تعلیم و آموزش قرار دارند.

نظام اداری سوئد

Sweden...

چشم انداز اقتصادی - اجتماعی ملاحظاتی تاریخی کشور سوئد با وسعت ۴۵۰ هزار کیلومتر مربع و ۷/۸ میلیون نفر سکنه با زبان ملی سوئدی می‌باشد. کشور سوئد به استثنای جمعیت ساکن ناحیه فنلاندی زبان شمال شرق و اقوام سامی از لحاظ قومی و زبانی کشور کاملاً یکدست محسوب می‌گردد. امروزه در حدود یک میلیون نفر از تعداد کل جمعیت سوئد مهاجر بوده و یا دست کم یکی از والدین آنان از سایر کشورها به ویژه کشورهای اسکاندیناوی به کشور سوئد مهاجرت نموده اند. کشور سوئد از نوع حکومت مشروطه برخوردار بوده و دولت به شکل پارلمانی اداره می‌گردد. پادشاه تنها وظایف تشریفاتی از قبیل فردیت نخست کشور و برخورداری از قدرت صوری در تصمیم‌گیریهای دولتی را بر عهده دارد. پارلمان اصلی ترین بدنه تصمیم‌گیری کشور سوئد محسوب شده و از سال ۱۹۷۱ با تعداد ۳۴۹ عضو به فعالیت مبادرت می‌نماید. از سال ۱۹۹۴ انتخابات مجلس هر ساله صورت می‌گیرد. به جز دوره ۶۰ ساله غیر سوسیالیستی (سالهای ۱۹۳۲ تا ۱۹۹۱) حزب سوسیال دمکرات در راس قدرت قرار داشته است و این در حالی است که طی انتخابات سال ۱۹۹۱ احزاب غیر سوسیالیستی نیز از اکثریت آرا برخوردار گردیده و به مدت ۳ سال حکومت نمودند. گفتنی است در انتخابات سال ۱۹۹۴ سوسیال دمکراتها مجدداً به صحنه قدرت بازگشتند. حکومت‌های محلی نیز بصورت ۲۴ انجمن بخشی و ۲۸۶ واحد شهرداری فعالیت داشته و در حدود ۹۵٪ جمعیت به کلیسای رسمی ایالت لوتران وابستگی دارند. جنگ آزادی بخشی سوئد که در آغاز قرن ۱۶ میلادی (۱۵۶۰-۱۵۳۲) توسط گوستاو واسا صورت گرفت، به نقض «اتحاد کالمار» میان ۳ کشور نوردیک - سوئد، دانمارک و نروژ - منجر گردید. از این روی گوستاو واسا اولین نایب السلطنه کشور بود که در سال ۱۵۳۲ به عنوان پادشاه دولت متحد و متمرکز سوئد معرفی گردید. وی هم چنین استحقاقاتی بنا نموده و کنترل کلیساهای کشور را در دست گرفت. بعدها این امر منجر به این گردید که کلیساهای کشور که طی قرن ۱۱ شاخه‌ای از کلیسای بین‌المللی کاتولیک محسوب می‌گردید به کلیسای دولتی لوتریسم و پروتستانیزم تغییر وضعیت دهد. پس از گذشت یک قرن کشور سوئد به قدرت اصلی اروپای شمالی مبدل گردید. ملت سوئد در جنگ‌های ۳۰ ساله به سود پروتستان‌های شمالی آلمان مبارزه می‌کردند. موقعیت قلمرو سوئد از لحاظ موفقیت‌های نظامی در میادین نبرد، متفاوت بود. سوئد، در اوج توفیق نظامی خود، نه تنها قلمرو کنونی خود، بلکه فنلاند، قسمتی از روسیه، کشورهای بالتیک، لهستان، آلمان و نروژ را نیز شامل می‌گردید. سوئد هم چنین از مستعمره‌ای در کشور سوئد (نوتادلوار) برخوردار می‌بود. فنلاند قسمتی از قلمرو سوئد محسوب می‌گردید، تا این که در سال ۱۸۰۹ مغلوب روسیه گردید. از سال ۱۸۱۴ کشور سوئد در صلح به سر برده و ما بین دو جنگ جهانی از آنجائی که کشوری بی طرف بود مورد حمله واقع نگردید. از لحاظ فرهنگی، کشور سوئد تحت تاثیر اخلاق کاری پروتستان و برخورداری حسی هم بستگی همه جانبه میان گروه‌های مختلف قرار دارد. طی سالهای اخیر، استخدام نیرو، سواد آموزی همگانی، توزیع درآمد و امنیت ملی در سیاست ملی کشور از جایگاهی مهم و اساسی برخوردار بوده است. دولت‌های اجتماعی دموکراتیک بر دوره پس از جنگ مسلط بوده اند. مردان سوئدی در سال ۱۹۰۹ و زنان سوئدی در سال ۱۹۲۱ از حق رأی برخوردار گردیدند. کشور سوئد از اول ژانویه ۱۹۹۵ به عضویت اتحادیه اروپا در آمده است. مجلس ملی سوئد (ریکس‌دگ) در زمان سلطنت گوستاو واسا در قرن ۱۶ اولین مجلس ملی

سوئد متشکل از نمایندگان از ۴ طبقه اشراف، روحانیون، طبقه متوسط و دهقانان گشایش یافت. طی قرون آتی، قوانین پیچیده تری برای ریکس‌دگ وضع گردیده و به تدریج تعداد دستگاه‌های اجرائی افزایشی یافت. قدرت مجلس ملی به طور عمده‌ای تغییر یافته و از زمانی به زمان دیگر نسبت به سلطنت از جایگاه بی‌نهایت سستی برخوردار بوده است. این درحالیست که در دوره آزادی طی قرن ۱۸، مجلس ملی جایگاه خود را بهبود بخشیده و نظام منسجمی پایه ریزی گردید. تا پیش از ۱۸۰۹ قدرت سلطنت و مجلس در یکدیگر ادغام بود، تا اینکه پس از سال ۱۸۰۹ دربار و سایر مراجع قدرت، استقلال یافتند. در سال ۱۸۶۵ مجلس دو گانه‌ای جایگزین مجلس قبلی گردید. تا سال ۱۹۱۷ نظام دو گانه‌ای برقرار بود، تا این که سازمانی با ۳۵۰ نماینده و کمیته‌های مختلفی در زمینه‌های گوناگون تأسیس گردید. در سال ۱۹۷۴ دولت سوئد به طراحی قانون اساسی جدیدی مبادرت نمود. پس از گذشت مدت زمان ۲۰ سال دوره نمایندگی به دوره چهار ساله تغییر یافت. کشور سوئد از نظام دموکراتیک انتخابی برخوردار می‌باشد به این معنا که کلیه احزاب سیاسی با بیش از ۴ درصد آراء انتخابات عمومی از کرسی در مجلس برخوردار می‌گردند. شهروندان سوئدی اجازه حضور در انتخابات مجلس را دارند. در حال حاضر تعدادی حزب سیاسی در مجلس ملی سوئد فعالیت دارند. در دوره نمایندگی ۲۰۰۲-۱۹۹۸، تعداد ۳۴۹ کرسی به قرار زیر توزیع یافته است: حزب دولتی سوسیال دموکرات با ۱۳۱ کرسی به تشکیل اقلیتی پس از انتخابات ۱۹۹۸ مبادرت نموده و توسط دفتر نخست وزیری رهبری می‌گردد. حزب چپ با ۴۳ کرسی حزب دموکرات مسیحی با ۴۲ کرسی حزب مرکز با ۱۸۷ کرسی حزب لیبرال با ۱۷ کرسی حزب سبز با ۱۶ کرسی آخرین انتخابات عمومی مجلس، شوراهای استانی و شهرداری‌های کشور در سپتامبر ۲۰۰۲ برگزار گردید. حزب ائتلاف میانه رو، حزب دموکرات مسیحی، حزب لیبرال و حزب مرکزی احزاب طبقه متوسط (بورژوازی) یا غیر سوسیالیست کشور را تشکیل می‌دهند. سایر احزاب به استثنای حزب سبز، در زمره احزاب سوسیالیسم می‌باشند. نهادهای مرکزی اجرائی و قانونگذار یک کشور سوئد از نظام سلطنتی برخوردار بوده و پادشاه کنونی، کارل گوستاو شانزدهم، رهبریت نظام را بر عهده دارد. رهبر نظام، عالیترین نماینده قلمرو پادشاهی و مستقل از نهادهای اجرائی است. وی در جلسات دولت حضور نیافته، اما از مسائل دارای اهمیت ملی کسب اطلاع می‌نماید. مجلس ملی سوئد منطبق با دموکراسی انتخابی و پارلمانی به وضع قوانین و اتخاذ تصمیمات مبادرت نموده و دولت و عوامل دولتی به اجرای آن می‌پردازند. هر ساله شورای مشترک پادشاهی - دولتی ۳-۴ مرتبه تشکیل می‌یابد. در جلسات شورا، رهبر نظام، رئیس جلسات نیز می‌باشد. وی هم چنین رئیس شورای مشورتی امور خارجی کشور (هیئت مشاور دولت و مجلس در خصوص مسائل سیاست خارجی) محسوب می‌گردد. مجلس و دولت مجلس سوئد از تعداد ۳۴۹ نماینده با دوره نمایندگی ۴ ساله، متشکل می‌گردد. به هنگام تشکیل دولت جدید، مجلس ملی سوئد از نقش تعیین کننده‌ای برخوردار می‌باشد. وظیفه «سخن گو» به عنوان عالیترین نماینده ریکس‌دگ، معرفی نخست وزیر کابینه می‌باشد. «سخن گو» با رهبران احزاب سیاسی مجلس به بحث و گفتگو پرداخته و تلاش می‌نماید که مشخص کند چه فردی از بیشترین اقبال جهت تشکیل «دولت» برخوردار می‌باشد. از جمله دیگر وظایف مهم ریکس‌دگ، اطمینان یافتن از اجرای تصمیمات و قوانین مأخوذه توسط دولت و مراجع قدرت می‌باشد. ریکس‌دگ همچنین به وضع قوانین و تصمیماتی در خصوص ترازاها و توزیع درآمد و مخارج نظام مبادرت می‌نماید. این بدان معناست که در کنار مسائل دیگر، دولت ابتدا پیشنهادهای به صورت لوایح به ریکس‌دگ ارائه نموده و سپس در خصوص قوانینی که برای به اجرا گذاردن تصمیمات ریکس‌دگ لازم می‌باشند، تصمیم گیری می‌نماید. به علاوه، دولت در خصوص بودجه مصوب ریکس‌دگ به تخصیص منابع مالی اختصاصی مبادرت نموده، با کشورهای دیگر موافقت نامه‌هایی منعقد نموده، فعالیت‌های داخلی را هدایت نموده، فعالیت‌های مراجع مدیریتی را رهبری نموده و در موارد خاصی به استیناف‌های مخالف تصمیمات مراجع رسیدگی می‌نماید. دولت از نخست وزیر و هیئت وزیران متشکل می‌گردد. اعضای دولت و نخست وزیر نیز در جهت تحقق برنامه‌های ملی سیاسی فعالیت می‌نمایند. اگر اعضای پارلمان به عنوان وزیر انتخاب گردند از جانشینی جهت انجام فعالیت‌های پارلمانی خود برخوردار می‌گردند. اعضای دولت از میان کارمندان دولتی تحت عنوان

کابینه دولت انتخاب می‌گردند. این کارمندان بدون احتساب افرادی که در خارج از کشور فعالیت دارند (افرادی در مشاغل وزارتی و اعضای «دفتر نخست وزیری» یا «کابینه نخست وزیر») بر ۳۰۰۰ نفر بالغ می‌گردد. تعداد کارمندان مشاغل وزارتی و تمرکز فعالیت آنان در طول زمان، عمدتاً بدلیل تغییر اولویت‌های سیاسی، متغیر می‌باشد. از جمله وزارتخانه‌هایی که در خصوص مسائل آموزشی فعالیت می‌نمایند می‌توان به وزارت آموزش و علوم، وزارت صنایع، وزارت استخدام و ارتباطات و وزارت کشاورزی سوئد اشاره نمود. وزارتخانه‌ها در سطح وسیعی، به عنوان هیئت‌های مقدماتی دولت با یکدیگر همکاری می‌نمایند. به اجرا در آوردن تصمیمات مأخوذه بر عهده مراجع قدرت و عوامل مدیریتی اصلی می‌باشد. در این حالت وزارت خارجه سوئد استثناء است، چرا که هم به عنوان بخشی از دفتر دولت و هم به عنوان مرجع مرکزی نظارت بر سفارت‌خانه و کنسول‌گری‌های سوئد فعالیت می‌نمایند. کمیته یا کمیسیون‌های دولتی متعددی جهت مشارکت با دولت در جهت اجرای امور مملکتی تشکیل می‌یابد. کمیسیون‌ها ممکن است از متخصصان یا نمایندگان سازمان‌های مختلف، اعضای پارلمان یا مأمورین برخوردار از دانش تخصصی در حیطه مربوطه تشکیل یابد. دولت در خصوص فعالیت کمیسیون‌ها حیطه‌ای را معین نموده، کمیسیون نیز وظیفه خود را انجام داده و سپس طرح‌های پیشنهادی را به دولت ارائه می‌نماید. طبق تخمین‌های به عمل آمده، تعداد ۲۰۰ کمیسیون به طور همزمان تشکیل می‌گردد که اغلب این کمیسیون‌ها تا مدت زمان ۲ سال فعال می‌باشند. دولت نیز گزارشی سالانه در خصوص نوع فعالیت و درجه پیشرفت فعالیت کمیسیون‌های مذکور به ریکس‌دگ ارائه می‌دهد. این در حالی است که دولت نیز به تشکیل کمیسیون‌هایی مبادرت می‌نماید. کمیسیون‌های مذکور در محدوده زمانی معینی به طور مداوم و سریع فعالیت نموده و طرح‌هایی در خصوص چگونگی حل مسائل مهم ارائه می‌نمایند. مراجع تصمیم‌گیرنده تصمیمات دولت و ریکس‌دگ توسط نهادهای مرکزی مدیریتی که به صورت مستقل از وزارتخانه‌های مختلف فعالیت می‌نمایند، به مرحله اجرا در می‌آید. نهادهای مذکور به اتخاذ تصمیمات منطبق با اصول کلی دولت که نه تنها در دستورات کلی به مراجع اجرائی بلکه در متن بودجه سالانه دولت و نیز در جهت اعطای وظایف معین به مراجع اجرائی مشخص گردیده، مبادرت می‌نمایند. دادگاه‌ها آزادی عمل و استقلال دادگاه‌ها در قانون اساسی کشور سوئد تضمین شده است. دادگاه‌ها نیز به اجرای قوانین حقوقی قابل اجراء مبادرت می‌نمایند. مجلس ملی سوئد (ریکس‌دگ)، دولت و هیچ یک از نهادهای دیگر از حق تصمیم‌گیری در خصوص نحوه فعالیت و عملکرد دادگاه‌های کشور برخوردار نمی‌باشند. نقش دادگاه‌ها و مراجع اجرائی کشور بی طرفانه و در جهت برخورد قانونی برابر تعیین گردیده است. شهرداری‌ها و شوراهای استانی کشور سوئد از ۲۸۹ منطقه شهرداری، ۲۱ استان و ۲۱ شورای استانی، متشکل می‌گردد. شهرداری گاتلند نیز که از شورای استانی برخوردار نمی‌باشد در تقسیم بندی فوق لحاظ گردیده است. اجرای سیاستهای خود مختاری شهرداری‌ها در کشور سوئد بخشی مهمی از سیستم دموکراتیک کشور را به نمایش می‌گذارد. شهرداری‌ها و شوراهای استانی در جهت اجرای تعهدات خود به وضع مالیات بر ساکنین مناطق مختلف مبادرت می‌نمایند. عالی‌ترین هیأت‌های تصمیم‌گیری، شهرداری‌ها، شوراهای محلی و هیأت‌های سازمانی شوراهای استانی می‌باشند. کلیه شهرداری‌های کشور از واحد یا منطقه مدیریتی با محدوده جغرافیائی معین برخوردار می‌باشند. از جمله مهم‌ترین حیطه‌های مسئولیتی شهرداری‌های کشور می‌توان به نظارت بر فعالیت مدارس پیش دبستانی، مراکز مراقبتی کودکان دبستانی، ارائه آموزش‌های پیش نیاز آموزش مهارت‌های بدنی و آموزش بزرگسالان، فراهم نمودن خدمات اجتماعی اعم از بهداشت کودکان و نوجوانان، اعطای کمک‌های اجتماعی، مراقبت و حمایت از سالمندان، حفاظت از محیط زیست و رعایت بهداشت، رسیدگی بر بهداشت خیابان‌ها، جاده‌ها، پارک‌ها، طراحی و ساخت شهری اشاره نمود. انتخابات شهرداری‌ها هر ۴ سال یکبار و به طور همزمان با انتخابات عمومی برگزار می‌گردد. از جمله افرادی که مجاز به شرکت در انتخابات شهرداری‌ها می‌باشند می‌توان به ساکنین حوزه شهرداری مربوطه من جمله شهروندان خارجی با سابقه سکونت ۳ ساله متوالی در کشور و شهروندان کشورهای عضو اتحادیه اروپا به علاوه شهروندان کشورهای ایسلند

و نروژ اشاره نمود. شوراهای استانی حداقل از یک شهرداری متشکل می‌گردند. از جمله مهم‌ترین وظایف شوراهای استانی می‌توان به رسیدگی بر امور و مسائل عمومی اعم از بهداشت و سلامت، آموزش، مراقبت‌های اجتماعی و علوم کشاورزی و صنایع اشاره نمود. مشاورین شوراهای استانی هر ۴ سال یکبار و طبق قوانین شهرداری انتخاب می‌گردند. زبانهای رسمی و اقلیت‌زبان سوئدی، زبان رسمی کشور سوئد می‌باشد. در برخی نواحی شمالی کشور، به زبان سامی و زبان فنلاندی نیز تکلم می‌گردد. تعداد ۵ زبان اقلیمی اعم از سامی، فنلاندی، تورندال، رومانی (زبان کولی‌ها) و ییدی (زبان یهودیان) در کشور سوئد تکلم می‌گردد. شهروندان سوئدی تا حدود معینی در تعامل با دستگاه‌های دولتی از حق استفاده از این زبانها برخوردار بوده و هم‌چنین درخصوص مراقبت‌های کودکان و بزرگسالان از حق استفاده از زبان‌های فنلاندی و سامی نیز برخوردار می‌باشند. آندسته از کودکانی که به زبان سامی تکلم می‌نمایند نیز از حق استفاده از زبان سامی در مدارس پایه و مدارس فرهنگ بومی (سامی) برخوردار می‌باشند و این در حالی است که آموزش سال ششم به زبان سوئدی و سامی ارائه می‌گردد. آندسته از دانش‌آموزانی که به زبان فنلاندی تکلم می‌نمایند نیز می‌توانند به زبان مادری خود در مدارس پایه و مدارس مقطع تکمیلی متوسطه آموزش ببینند. از زمان جنگ جهانی دوم، سیر صعودی مهاجرت به سوئد منجر به پیدایش تعدادی از گروه‌های زبانی اقلیت گردیده که از زبان مادری غیر سوئدی برخوردار می‌باشند. طبق قوانین آموزشی سوئد چنانچه تعداد کودکانی که در خانه به زبانی غیر از زبان سوئدی تکلم می‌نمایند بر ۵ دانش‌آموز بالغ گردد، آموزش به زبان مادری به آنان ارائه می‌گردد. هم‌چنین کلیه کودکانی که زبان مادری آنان یکی از پنج زبان اقلیت باشد، از حق استفاده از زبان مادری برخوردار می‌باشند. شاخص‌های جمعیت‌یاز اواخر قرن ۱۷، کشور سوئد از سیستم منسجمی جهت ثبت جمعیت خود برخوردار بوده و از سال ۱۸۶۰، آمارگیری‌های جمعیتی به طور مرتب در فواصل ۱۰-۵ به عمل می‌آید. در نتیجه پیگیری چنین آمارهایی، بر آورد تغییرات جمعیتی طی ۳۰۰ سال اخیر به آسانی امکان پذیر است. در فاصله قرن ۱۹ تا سال ۱۹۱۴، تقریباً به ازای هر ۵ شهروند سوئدی حضور ۱ مهاجر در جمعیت ۵ میلیونی سوئد، مشهود می‌باشد. در آن اثنا، فرآیند انقلاب صنعتی به صورت واقعاً پیگیری با تأثیرات آن بر روی شهرنشینی پی‌گیری می‌شد. نرخ زاد و ولد در میان کارگران صنعتی کاهش یافته و نرخ مرگ و میر در نتیجه افزایش خدمات بهداشتی از روند نزولی برخوردار گردید. طی دهه‌های اخیر نرخ مرگ و میر بسیار متغیر بوده است. به نحو یکه در پایان دهه ۱۹۸۰ افزایش میزان تولد و در طول دهه ۱۹۹۰ کاهش نرخ موالید مشهور می‌باشد. روند مهاجرت طی دوره پس از جنگ بسیار متغیر بوده و در برخی سال‌ها از نرخ تولد نیز فراتر رفته است. در سال ۲۰۰۰ تقریباً از هر ۱۰ شهروند سوئدی ۱ نفر در خارج از قلمرو سوئد تولد یافته است. جمعیت کشور به طور بسیار نا هماهنگی در سرزمین‌های وسیعی در طول مرز شمالی در نتیجه تغییرات عمده و شرایط اکولوژیکی پراکنده شده است. تعداد افراد ساکن مناطق جمعیتی پرتراکم، به طور صعودی در حال افزایش بوده و فرصت‌های شغلی کمی در مناطق مذکور برای افراد در دسترس می‌باشد. کشور سوئد از قلمرو زمینی در حدود ۴۵۰ هزار کیلومتر مربع با بیش‌ترین فاصله در نقاط شمالی و جنوبی در حدود ۱۶۰۰ کیلومتر برخوردار می‌باشد. از لحاظ جغرافیائی، کشور سوئد از جنگل‌ها، دریاچه‌ها و رودخانه‌های متعددی برخوردار می‌باشد. مرز این کشور با فنلاند در امتداد رشته کوه‌ها امتداد یافته است. هزاران جزیره در طول ساحل ۲۷۰۰ کیلومتری وجود داشته و مناطق زیر کشت حدود ۱۰ درصد از سطح خشکی را شامل می‌گردد. کشور سوئد از ۹/۸ میلیون سکنه برخوردار می‌باشد که در حدود یک هفدهم از آنان در نورلند (قسمت شمالی) کشور به سر می‌برند. بالغ بر ۶۰ درصد (اکثریت جمعیت کشور در دو قسمت جنوبی کشور (گوتالند و سویلند)، پایتخت کشور (استکهلم) و در شهرهای گوتته برگ و مالمو تمرکز یافته‌اند شاخص‌های اقتصادی دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰، اقتصاد سوئد عمدتاً در اثر افزایش نرخ تقاضای بین‌المللی از اقتصاد سوئد جهت خرید مواد خام و اولیه از پیشرفت چشمگیری برخوردار گردید. رشد مذکور، شاخص عمومی اقتصاد را افزایش داده و به اعمال تغییرات اجتماعی عمده‌ای منتهی گردید. این درحالیست که طی دهه ۱۹۷۰ میزان رشد اقتصادی به طور فاحشی کاهش یافته، در نتیجه بحران بین‌المللی و عدم رشد هماهنگ در تولید، توان

اقتصادی سوئد در جهت وفق دادن خود با سایر مجامع تضعیف گردیده، سرمایه‌گذاری صنعتی کاهش یافته، بازار کرونا دچار رکورد شده و کسر بودجه‌های هنگفتی در تراز پرداختها بوجود آمد. رقابت به طور موقت به واسطه کاهش ارزش پول، بهبود یافته اما اعمال این سیاست نیز تورم بالا- و هزینه‌های کار بالاتر را به بار آورده است. از نقطه نظر تاریخی، کشور سوئد از نرخ بی‌کاری پایینی برخوردار بوده است. به عبارت دیگر در طول دوره‌های زمانی معین، در ابتدای دهه‌های ۱۹۷۰، ۱۹۸۰ و دهه ۱۹۹۰، بی‌کاری بر ۲-۱ درصد بالغ گردید. در نیمه دوم دهه ۱۹۸۰، بازار بورس شناور شده و نرخ بدهی به طور عمده افزایش یافت. بروز معضل افزایش نرخ بیکاری به افزایش تورم اقتصادی و نرخ بهره منجر گردید. در بحران اقتصادی که در ابتدای دهه ۱۹۹۰ بوقوع پیوست، مؤسسات مالی سوئد با کسری اعتبار بالایی مواجه گردیدند. این موضوع اتخاذ سیاست کاهش پرداخت وام دولتی به اشخاص و شرکت‌ها را بدنبال آورده و بر رشد اقتصادی تأثیر منفی گذاشت. بی‌کاری به طور گسترده‌ای افزایش یافته و مصارف خانگی به طور عمده‌ای کاهش یافت مصارف عمومی نیز در نتیجه کاهش مخارج حوزه‌های شهرداری و کشوری، کاهش یافت. در ابتدای دهه ۱۹۹۰، هدف اصلی سیاست اقتصادی کشور بر مبارزه با تورم و حفظ نرخ ارز ثابت استوار بوده است. در نتیجه اعمال سیاست مذکور نرخ تورم کاهش یافته و در مقابل نرخ بی‌کاری از افزایش برخوردار بود. تلاش‌های به عمل آمده در جهت حفظ نرخ تورم به جایی نرسیده از این روی کشور سوئد از نظام پولی اروپا خارج شد که این خود به طور غیر مستقیم به کاهش شدید ارزش کرونا در سپتامبر ۱۹۹۲ منجر گردید. نرخ ارزش پایین کرونا فرصت مناسبی برای شرکت‌های صادراتی فراهم نموده و نرخ پایین تورم در سوئد و تحرک رو به رشد کشور در اقتصاد جهانی به بهبود تدریجی کشور منتهی گردید. علی‌رغم صعود نسبی توان اقتصادی کشور نرخ بی‌کاری از افزایش نسبی برخوردار بود. در این راستا دولت سوئد به طراحی اهداف عمده‌ای در جهت کاهش بیکاری و تشویق استخدام تا آغاز سال ۲۰۰۰ مبادرت نمود که این خود به افزایش نرخ استخدام در پایان دهه ۱۹۹۰ منجر گردید. در پایان دهه ۱۹۹۰ نرخ بهره‌های ظاهری و واقعی کاهش یافته و اقتصاد سوئد از رشد و افزایش استخدام در حوزه گسترده‌ای برخوردار گردید. در حال حاضر رشد اقتصادی کشور ثابت بوده، نرخ تورم کاهش یافته و دارایی‌های عمومی و تراز تجاری از افزایش چشمگیری برخوردار می‌باشد. اقتصاد کشور سوئد اقتصادی کوچک و بازمی‌باشد که در مقایسه با اقتصاد بین‌المللی تضعیف نگردیده و از جایگاه قدرتمندی در نتیجه میانگین بالای رشد اقتصادی در سطحی بالاتر از قبل قرار گرفته است. افزایش دارایی‌های عمومی کشور به برنامه‌ها و تغییرات اجتماعی خاصی در جهت ارتقای رشد اقتصادی کشور منجر گردیده است. طی دهه ۱۹۹۰ سرمایه‌گذاری‌های عمده‌ای در حوزه آموزش، افزایش امکانات آموزشی مقطع آموزشی پیش دبستانی، گسترش آموزش عالی و آموزش بزرگسالان با هدف افزایش قابلیت بزرگسالان با سطح پایین آموزش صورت گرفت. سرمایه‌گذاری‌هایی نیز در حوزه بهداشت و خدمات مراقبتی مراکز آموزشی سراسر کشور صورت گرفته است. در حال حاضر بازارهای مالی کشور سوئد از ثبات برخوردار بوده و به کاهش نرخ حداقل بهره وام مبادرت می‌نمایند. افزایش ثبات اقتصادی و کاهش نرخ بیکاری به افزایش اعتماد کشورهای عضو اتحادیه اروپا به ویژه کشورهای پیرامون سوئد منجر گردیده است. کشور سوئد با وجود اجرای معیارهای الحاق به اتحادیه مالی اروپا، تا کنون، تصمیم به الحاق به آن نگرفته است. در سال ۲۰۰۱ تراکم فردی جمعیت ۲۲ نفر در هر کیلومتر مربع بوده است. این رقم از منطقه‌ای به منطقه دیگر متغیر می‌باشد. متراکم‌ترین منطقه جمعیتی کشور استان استکهلم برآورد شده است که تعداد ۲۸۱ نفر در هر کیلومتر مربع از آن ساکن می‌باشند. در استان اسکان ۱۰۲ نفر در هر کیلومتر مربع، در حالی که در استان‌های شمالی (یابلند و نورپوتن) تنها ۳ نفر در هر کیلومتر مربع ساکن می‌باشند نرخ تولد در سوئد، پس از سیر صعودی آن در پایان دهه ۱۹۸۰ در آغاز دهه ۱۹۹۰، از کاهش چشمگیری برخوردار بوده است. طبق آخرین آمار بدست آمده طی سال ۲۰۰۰ به نسبت هر زن یک و نیم تولد وجود داشته است. میانگین امید به زندگی از حدود ۴۰ سال طی دهه ۱۸۵۰ به ۵۵ سال در دهه ۱۹۰۰ و ۷۷ سال برای مردان و ۸۲ سال برای زنان طی دهه ۲۰۰۰ افزایش یافته است. منبع: پایگاه اینترنتی شورای عالی انقلاب فرهنگ

نظام آموزشی لیبی

Libya

درصد عمده‌ای از شهروندان لیبیایی تحت لوای حکومت پادشاهی از حق برخورداری از امکانات آموزشی و پرورشی بهره‌مند گردیده‌اند. از این روی مدارس مقاطع آموزش ابتدایی و متوسطه در سراسر کشور تأسیس یافته و مدارس قدیمی قرآنی که در خلال مبارزات استقلال طلبانه تعطیل گردیده بود، مجدداً فعالیت نموده و با آغاز فعالیت خود نیاز معنوی و دینی حوزه آموزش کشور را برآورد نمودند. در آن اثنا بخش آموزش کشور با کاستی‌های عمده‌ای اعم از برگزاری دوره‌های کوتاه مدت تحصیلی فقدان معلمین و مدرسین با تجربه لیبیایی و تمایل شدید دانش‌آموزان به یادگیری دروس به شیوه حفظی و غیراستدلالی (مشخصه ممیزه آموزش در کشورهای عربی) مواجه می‌بود. این درحالی است که طی سال‌های اخیر به واسطه اتخاذ سیاست‌های صحیح آموزشی ثبت نام در مدارس - به ویژه در سطح آموزش ابتدایی - از رشد چشمگیری برخوردار گردیده است. علاوه بر این آموزش علوم فنی و حرفه‌ای نیز به حوزه آموزشی کشور افزوده شده و نخستین دانشگاه لیبیایی ارائه‌کننده علوم مذکور طی سال ۱۹۵۵ میلادی در شهر بن قاضی تأسیس گردید. در همین اثنا زنان لیبیایی نیز به طور فزاینده‌ای مبادرت به تحصیل آموزش رسمی نموده و کودکان روستایی و بادیه‌نشین برای نخستین بار از امکانات نظام آموزشی کشور برخوردار گردیدند. در اوایل دوران استقلال کشور در سال ۱۹۵۱ میلادی تعداد دانش‌آموزان ثبت نام شده در مدارس از ۳۴ هزار نفر به ۱۵۰ هزار نفر در زمان انقلاب و طی سال ۱۹۶۹ بر ۳۶۰ هزار نفر بالغ گردید. در خلال دهه ۱۹۷۰ میلادی در تلاش جهت جایگزینی معلمین و دیگر پرسنل لیبیایی با معلمین مصری که پایه حوزه آموزشی کشور محسوب می‌گردیدند، نظام تربیت معلمین بومی راه‌اندازی گردید. علاوه بر این، طرح ابداع مدارس پیش ساخته و کلاس‌های درسی سیار جهت استفاده دانش‌آموزان مناطق محروم و دورافتاده کشور به اجرا درآمده و جهت نیل به این هدف از چادرهای صحرائی به عنوان کلاس‌های درس و مراکز آموزشی مستقر در واحه‌های بیابانی کشور بهره‌برداری گردید. در سال ۱۹۸۶ میلادی بنا بر اعلان منابع رسمی، نرخ ثبت نام دانش‌آموزان در مدارس مختلف کشور بر ۲۴۵/۱ هزار دانش‌آموز بالغ گردیده که از این تعداد ۶۷۰ هزار نفر (۵۴٪) از آنان دانش‌آموزان پسر و ۵۷۵ هزار نفر (۴۶٪) از آنان دانش‌آموزان دختر بوده‌اند. مطابق آمار مذکور، حدود یک سوم از جمعیت کل کشور در حوزه‌های مختلف آموزشی کشور به امر تحصیل مبادرت نموده‌اند. طبق آخرین آمار بدست آمده در فاصله سال‌های ۱۹۸۶-۱۹۷۰ قریب به ۳۲ هزار کلاس درس ویژه مقاطع آموزش ابتدایی متوسطه و فنی و حرفه‌ای بنا گردیده و تعداد معلمین کشور نیز از ۱۹ هزار نفر به ۷۹ هزار نفر افزایش یافته است. نرخ رو به رشد احداث فضاهای آموزشی و افزایش تعداد معلمین بومی به بهبود نسبت تعداد معلمین به دانش‌آموز در مقاطع آموزش پیش دبستانی و ابتدایی منجر گردیده و متعاقب آن افزایش تعداد ثبت نام کنندگان مقاطع آموزش عمومی متوسطه و فنی و حرفه‌ای، افزایش میزان حضور دانش‌آموزان در کلاس‌های درسی را به همراه داشته است. در برهه استقلال کشور، نرخ کل بیسوادی در میان افراد بالای رده سنی ۱۰ سال از ۲۰٪ تجاوز نمی‌نمود و این درحالی است که طی سال ۱۹۷۷ میلادی با افزایش فرصت‌ها و امکانات آموزشی این میزان در مجموع بر ۵۱٪ متشکل از ۷۳٪ در مردان و ۳۱٪ در زنان بالغ گردید. در سال ۱۹۸۷ میلادی آموزش در کلیه سطوح آموزشی رایگان بوده و دانشجویان مقرری آموزشی دریافت می‌نمودند. در آن اثنا حضور دانش‌آموزان در مقطع آموزش ابتدایی تا پایان مقطع متوسطه اجباری بوده و کلیه دانش‌آموزان ملزم به گذراندن آموزش‌های ارائه شده در مقاطع مذکور بودند. از زمان استیلائی حکومت انقلابی توجه ویژه‌ای به حوزه آموزش کشور مبذول شده است. طی دهه ۱۹۸۰ میلادی حکومت معمر قذافی تلاش‌ها و تدابیر فراوانی را در این زمینه اتخاذ نمود اما با این حال نتیجه قابل ملاحظه‌ای حاصل نگردید. زیرا نظام آموزشی کشور همچنان با مشکل فقدان معلمین با تجربه لیبیایی مواجه بوده، و متعاقب آن حضور بانوان در مقاطع آموزش متوسطه و بالاتر کاهش

یافت و تلاش‌های دولت در جهت تعطیلی مدارس خصوصی و ادغام آموزش دینی و آموزش سکولار در اواخر دهه ۱۹۷۰ میلادی به آشفته‌گی بیشتر حوزه آموزشی منجر گردید. از جمله مهم‌ترین دلایل عدم موفقیت دولت در این زمینه می‌توان به کاهش تقاضای افراد جهت ثبت نام در دوره‌های فنی و حرفه‌ای اشاره نمود، زیرا در این دوره تنها از ۵ هزار دانش آموز در تعداد ۱۲ مدرسه فنی و حرفه‌ای کشور ثبت نام به عمل آمد. علت این امر را می‌توان در میزان علاقه مندی جوانان لیبیایی به ادامه تحصیل در رشته‌های مختلف پزشکی که از محبوبیت و جایگاه والایی در میان جامعه برخوردار بودند، جستجو نمود. در نتیجه، هیچ‌گونه چشم انداز روشنی در جهت کاهش اتکا به کارگران مهاجر در برطرف نمودن نیاز بخش اقتصاد به مهارت‌های فنی و حرفه‌ای وجود نداشت. از جمله دلایل مهم آشفته‌گی موجود در نظام آموزشی گذشته کشور لیبی می‌توان به الحاق سنوات نظام وظیفه اجباری سربازی ویژه دانشجویان پسر و نظام پیش‌آهنگی ویژه دانشجویان دختر اشاره نمود. شایان ذکر است که مقطع آموزش پایه از سال ۱۹۸۱ میلادی، به دوره آموزشی دانش آموزان مقطع متوسطه و دانشجویان دانشگاه‌های کشور اضافه گردیده است. بر همین اساس، دانش آموزان دختر و پسر مراکز متوسطه با لباس‌های متحدالشکل نظامی در کلاس‌های درس حاضر گردیده و روزانه ساعتی را به فراگیری علوم و فنون نظامی می‌پرداختند. ملبس بودن به لباس‌های متحدالشکل نظامی در کلاس‌های آموزشی اجباری نبوده اما دانشجویان موظف بودند تا در جهت فراگیری آموزش نظامی به اردوگاه‌های آموزش نظامی مراجعه نمایند. علاوه بر این، دانشجویان دختر به‌طور رسمی تشویق می‌شدند تا در دوره‌های تحصیلی نظامی ویژه بانوان حضور یابند. لازم به ذکر است اعمال یک چنین تدابیری به ویژه در خصوص دختران از محبوبیت والایی برخوردار بوده اما در آن اثناء امکان پیش‌بینی تأثیریک چنین تدابیری بر حضور دانش آموزان دختر در مدارس و دانشگاه‌ها و به‌طور کلی بر استانداردهای آموزشی کشور امکان پذیر نبود. منبع: پایگاه اینترنتی دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.

نظام آموزشی کانادا

Canada...

ساختار کلی و سیاست‌های آموزشی ساختار سازمانی نظام آموزشی و ساختار آن در ایالات و قلمروهای کانادا به کلی با یکدیگر متفاوت اند. اما به‌طور کلی می‌توان گفت نظام‌های آموزشی کشور کانادا از یک دوره پیش دبستانی با مدت زمانی ۱ تا ۲ سال؛ مقطع آموزش ابتدایی با مدت زمان ۵ تا ۸ سال و مقطع آموزش متوسطه، تا پایان پایه ۱۲ تحصیلی؛ متشکل شده است. سیاست‌های آموزش از آنجاییکه وظیفه رسیدگی و نظارت بر حوزه آموزش در کشور کانادا به‌طور کامل در حوزه اختیارات ایالات و قلمروهای کشور قرار دارد از این روی هیچ‌گونه نظام آموزشی فدرالی در این کشور وجود ندارد. به‌دیگر سخن نوعی تعهد ملی نسبت به حوزه آموزش در این کشور به چشم خورده و آموزش پایه برای کلیه شهروندان کانادایی آزاد و رایگان می‌باشد. البته در این میان هر ایالت با وجود تشابه در اغلب زمینه‌ها با سایر ایالات، علائق منطقه‌ای خاص خود را نیز دنبال مینماید. در حوزه آموزش عالی، موسسات به دو دسته کالج‌های ایالتی و دانشگاه‌ها تقسیم می‌گردند. در کشور کانادا تفاوت‌های عمده‌ای میان نظام آموزشی ایالات مختلف مشهود می‌باشد. به‌نحویکه در کشور کانادا برخلاف سایر کشورها که کلاس ۴ دبیرستان آخرین سال تحصیلی مقطع متوسطه محسوب می‌گردد؛ در کشور کانادا بر اساس قوانین خاص ایالتی هر ایالت پایان مقطع متوسطه در ایالات مختلف از سال ۱۱ تا ۱۳ ادامه می‌یابد. آموزش عالی در کشور کانادا از طریق موسسات آموزش عالی تحت عناوین ذیل به دانشجویان ارائه می‌گردد:

۱. دانشگاه‌های ایالتی ۲. دانشکده‌های ایالتی ۳. کالج‌های ایالتی ۴. کالج‌های کاربردی ۵. موسسات غیررسمی فنی و حرفه‌ای از آنجاییکه اغلب دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور کانادا به صورت گسترده از محل بودجه ملی تأمین اعتبار می‌گردند از این روی دانشجویان خارجی قادر خواهند بود با پرداخت شهریه ناچیز از دوره‌های آموزش عالی پیشرفته برخوردار گردند. در دانشگاه‌ها حیطه

وسیع‌تری از دوره‌های آموزشی و مدارک علمی متنوع من جمله کارشناسی، کارشناسی ارشد، دکتری و گواهینامه فنی و حرفه‌ای ارائه می‌گردد. در نظام آموزشی کشور کانادا سعی بر این است که دانش آموزان به روشهای مختلف در مدارس دولتی تحصیل نمایند بطوریکه در برخی موارد مطابق با نیاز دانش آموزان برنامه‌های آموزشی جداگانه‌ای پیش بینی شده (سیستم جداسازی) و یا از برنامه‌های عادی آموزشی برخوردار می‌گردند. (سیستم تلفیق). منبع: پایگاه اینترنتی دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی

نظام آموزشی ایرلند

Ireland...

سیاست‌های آموزشی ایرلند بر مدارک مستدل سرمایه‌گذاری در حوزه آموزشی کشور عامل اصلی رشد سریع اقتصادی ایرلند است، چراکه سرمایه‌گذاری نیروی انسانی به میزان سرمایه‌گذاری در زیر ساختهای فیزیکی مهم است. اجرای سیاست‌هایی من جمله آموزش علوم و تکنولوژی و سرمایه‌گذاری‌های لازم در تحقیقات کاربردی موجب اطمینان از این مسأله می‌گردد که کشور ایرلند به حفظ ظرفیت‌های خود جهت باقی ماندن در عرصه تکنولوژی مبادرت می‌نماید. نیاز به نیروی کار نشان‌دهنده افزایش میزان حضور زنان و کاهش افراد فاقد شغل در کشور می‌باشد. مسأله مهم در خصوص افزایش مشارکت زنان در حوزه‌های مختلف اجتماعی، آموزشی و ... در دسترس بودن امکانات ویژه جهت نگهداری کودکان می‌باشد. از اوایل دهه ۹۰ شناسایی ظرفیت‌های آموزشی کشور رو به افزایش بوده است. علاوه بر این پیشرفت قابل ملاحظه‌ای نیز در زمینه بر طرف ساختن نارسایی‌ها و افزایش مشارکت همگانی در حوزه آموزش صورت گرفته است. طرح توسعه آموزش بزرگسالان نیز در نوامبر سال ۱۹۹۸ به مورد اجرا گذارده شد. توسعه برنامه‌های آموزش ابتدایی کودکان و آموزش بزرگسالان نشانه تغییر سیستم سنتی آموزش کشور اهمیت آموزش درازمدت می‌باشد. طی دهه ۹۰ دهه تغییرات عمده‌ای در جهت رشد اقتصادی، سرمایه‌گذاری در حوزه آموزش و اتخاذ سیاست آموزشی فراگیر اعمال گردید. یافته‌های مؤسسه بین‌المللی سوادآموزی بزرگسالان ایرلند نشان می‌دهد که پیشرفت فراوانی در این زمینه حاصل گردیده است. طی سال ۱۹۹۹ طرح توسعه ملی با صرف مبلغی بالغ بر ۵.۳۵ میلیارد پوند در حوزه آموزش و پرورش کشور به مورد اجرا گذارده شد. گفتنی است که مبلغ مذکور در جهت هر چه پیشرفته‌تر نمودن امکانات و ابزار آموزشی مراکز آموزشی کشور هزینه گردید. دولت ایرلند نیز از آموزش تحت عنوان کلید اصلی توسعه ملی یاد نموده و به طراحی برنامه‌های توسعه ۷ ساله مبادرت نمود. از جمله مهم‌ترین سیاست‌های آتی دولت ایرلند در حوزه آموزش کشور می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود: - بر طرف نمودن معایب سطوح مختلف آموزشی - حمایت از فرهنگ آموزش درازمدت با تأکید بر بهره‌گیری از فرصت‌های آموزشی مناسب - بهره‌گیری از امکانات پیشرفته آموزشی و ارتقاء کیفیت تحصیلی کلیه سطوح آموزش‌یاز جمله مهم‌ترین سیاست‌هایی که طی طرح توسعه ملی به مورد اجرا در آمده است، می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود: ۱- طرح سوادآموزی همگانی ۷۴ میلیون پوند ۲- طرح سوادآموزی بزرگسالان ۷۳.۸ میلیون پوند ۳- طرح تکمیل آموزش ۷۵.۵ میلیون پوند ۴- طرح حمایت از آموزش پناهندگان ۳.۵ میلیون پوند ۵- طرح آموزش درازمدت ۱۰۸.۵ میلیون پوند ۶- طرح آموزش مهاجرین و جهانگردان ۹.۸ میلیون پوند ۷- طرح خدمات مشاوره‌ای آموزشی ۹۸ میلیون پوند ۸- طرح افزایش میزان دانش‌آموزان سطح سوم آموزش ۹۵ میلیون پوند لازم به ذکر است که سیاست طرح آموزش درازمدت در جهت نیل به اهداف ذیل صورت می‌گیرد: ۱- تأکید بر گسترش آموزش ابتدایی ۲- حمایت از آموزشهای تکمیلی ۳- گسترش برنامه‌های آموزش زبان ۴- توسعه کیفیت آموزشی ۵- ارائه خدمات آموزشی و رفاهی به دانش‌آموزان مقاطع مختلف تحصیلی ۶- گسترش تحقیق، تکنولوژی، توسعه و نوآوری در حوزه آموزش‌یاز جمله مهم‌ترین سیاست‌های اجرایی دولت که طی سالهای اخیر توجه عمده‌ای بر آن معطوف گردیده است، می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود: ۱- گسترش برنامه‌های مراقبتی کودکانی سالهای اخیر، دپارتمان آموزش و علوم یک سری برنامه‌ها و طرحهای جدید

در حوزه آموزش پیش دبستانی طراحی و راه‌اندازی نموده است که از میان آنها می‌توان به مواردی نظیر پروژه آزمایشی شروع پیش از موعد دوره پیش دبستانی، تهیه و تدارک آموزش پیش دبستانی ویژه خانواده‌های دائم‌السفر و کودکان استثنایی اشاره نمود. گفتنی است که دیگر دپارتمان‌های دولتی نیز در تهیه و تدارک آموزش پیش دبستانی به دپارتمان آموزش و علوم یاری می‌رسانند. در حال حاضر عوامل زیادی دست به دست یکدیگر داده و سبب گردیده‌اند تا موضوع مراقبت‌های دوران کودکی به موضوع روز دستور جلسات سیاسی مقامات کشور ایرلند تبدیل گردد. یکی از این عوامل اهمیت قابل توجه آموزش با کیفیت بالا و فواید منتج از آن برای کودکان سراسر کشور می‌باشد. دومین فاکتور نیز که بر اهمیت آموزش اولیه در بر طرف سازی نقاط ضعف اقتصادی و اجتماعی و توسعه اقتصادی کشور تأکید دارد سبب گردیده است تا همگان یکصدا خواستار اجرای برنامه‌های آموزشی اصلاح شده در حد استانداردهای بین‌المللی برای کودکان سراسر کشور گردند. عامل سوم یعنی نیاز شدید کارفرمایان به شمار روز افزون کارگران و به تبع آن مشارکت فزاینده نیروی کار در بازار اشتغال کشور می‌باشد که از یک سو به تقاضای بیشتر جهت ایجاد تأسیسات ویژه مراقبتی از کودکان و از سوی دیگر به تأمین منابع مورد نیاز برای ایجاد این قبیل تأسیسات منتهی می‌گردد. از این روی دولت ایرلند متعهد به برطرف نمودن این قبیل معضلات و تدارک بودجه لازم برای آموزش مقطع پیش دبستانی گردیده است. هدف اصلی سیاست‌های دولت در این زمینه حمایت همه جانبه از توسعه و گسترش امکانات آموزشی ویژه کودکان از طریق فراهم سازی آموزش پیش دبستانی با کیفیت بالا و توجه ویژه به گروه‌های هدف نظیر کودکان استثنایی و محروم می‌باشد. در نتیجه تمرکز روزافزون سیاست‌های دولت بر موضوعات مذکور، موضوع مراقبت‌های اولیه از کودکان طی چندین کنفرانس و گردهم آیی به بحث و مناظره متخصصین گذارده شد. از جمله این گردهم آیی‌ها می‌توان به سمینار ملی آموزش و مراقبت‌های اولیه از کودکان که به مدت یک هفته برگزار گردید، اشاره نمود. ۲- دسترسی کلیه شهروندان ایرلندی به آموزش همگانی و فراهم سازی فرصت تکمیل آموزش مقطع ابتدایی برای کلیه شهروندان ایرلندی طی سال ۲۰۰۰ میلادی تا سال ۱۸۳۱ میلادی، نظام دولتی و ملی آموزشی در کشور ایرلند پایه‌ریزی گردید. مطابق این نظام کلیه شهروندان کشور محق فراگیری آموزش دوره ابتدایی گردیدند. با تصویب ماده قوانین آموزشی طی سال ۱۹۲۴ میلادی، مسئولیت اداره و مدیریت برنامه‌های آموزشی ویژه مقطع ابتدایی به دپارتمان آموزش محول گردید که در رأس آن وزیر آموزش قرار دارد. بر اساس آمارهای موجود، طی سال ۹۸-۱۹۹۷ میلادی، بالغ بر ۳۱۸۷ مدرسه ابتدایی در سراسر کشور ایرلند مشغول فعالیت آموزشی بوده‌اند که از این تعداد برخی از آنها منحصرأً به زبان بومی ایرلندی - یعنی گالیک - به ارائه آموزش‌های ویژه به دانش آموزان این مقطع مبادرت می‌نمودند و سایر مدارس در قالب مدارس مختلط وابسته به گروه‌های مختلف اجتماع فعال بوده‌اند. لازم به یادآوری است که در این دوره زمانی تعداد ۸۴۵ و ۴۶۰ هزار دانش آموز در مدارس این مقطع ثبت نام نمودند. همچنین بالغ بر ۱۱۹ مدرسه ویژه نیز فعالیت داشته‌اند که تقریباً به صورت خصوصی اداره می‌گردند. وزیر آموزش و علوم کشور ایرلند اخیراً به ارائه لایحه جدید رفاهی - آموزشی به پارلمان کشور (Oireachtas) مبادرت نموده که قرار است در آینده نزدیک به تصویب نمایندگان برسد. تصویب لایحه جدید که جایگزین لایحه قبلی مربوط به سال ۱۹۲۶ میلادی می‌گردد به اعمال تغییراتی به شرح ذیل منتهی می‌گردد: ۱- افزایش سن خاتمه تحصیلات پایه تا شانزده سالگی ۲- پایه‌ریزی نظام جامع مدیریتی جهت رسیدگی به مسائل و مشکلات آموزشی و رفاهی دانش آموزان ۳- اصلاح قانون حضور دانش آموزان در مدارس علاوه بر این بر اساس لایحه مذکور هیئت ملی آموزشی و رفاه نیز دایر خواهد گردید. گفتنی است که اعضای هیئت مذکور از میان نمایندگان اولیا، مربیان، ادارات و نهادهای دولتی مرتبط با مراکز آموزشی، رفاهی و مراقبتی کودکان انتخاب می‌گردند. هیئت مذکور بیشتر بر همکاری با مدارس، خانواده‌ها و دانش آموزان تأکید دارد. هیئت مذکور همچنین به ارائه خدمات دولتی ویژه به دانش آموزان مواجه با مشکلات آموزشی مبادرت می‌نماید. انجام تحقیق و تفحص در خصوص مسائل و مشکلات آموزشی از جمله دیگر فعالیت‌های هیئت مذکور به شمار می‌آید. هدف از تصویب این لایحه در پارلمان کشور حصول اطمینان از حضور

دانش آموزان در مدارس تا اتمام دوره تحصیلات پایه می‌باشد. ۴- بهبود وضعیت آموزشی دانش آموزان ایرلند بر اساس تحقیقاتی که اخیراً توسط مرکز تحقیقات آموزشی کشور به سفارش دولت ایرلند در خصوص میزان یادگیری دانش آموزان سراسر کشور نسبت به هزینه سرانه دانش آموزی صورت پذیرفته است، مشخص گردید که عملکرد دانش آموزان ایرلندی در درک مطلب، ریاضیات و علوم نزدیک به شاخص متوسط کشورهای عضو اتحادیه اروپا و سازمان (OECD) می‌باشد. محققین این مرکز به دولت پیشنهاد نمودند تا جهت بهبود نظام آموزشی کشور به پرداخت هزینه سرانه دانش آموزی بیشتری مبادرت نمایند. ۵- کاهش نرخ بیسوادی در میان بزرگسالان نیاز به بهبود استانداردهای سوادآموزی در میان بزرگسالان از جمله دغدغه‌های همیشگی دولت ایرلند بوده است. از این روی از سال ۱۹۹۸ میلادی، بودجه ویژه برنامه‌های سوادآموزی بزرگسالان به دو برابر افزایش یافته و طی سالهای ۱۹۹۹ و ۲۰۰۰ میلادی نیز مبلغ مازاد به میزان ۲/۳ میلیون پوند به این امر اختصاص یافته است. طی سال ۱۹۹۸ میلادی، دولت ایرلند به انتشار پیش‌نویس لایحه ویژه آموزش بزرگسالان مبادرت نمود گفتنی است که در پیش‌نویس مذکور بر هماهنگی با استانداردهای اعلام شده در تحقیقات بین‌المللی سوادآموزی بزرگسالان ویژه سازمان (OECD) و اجرای طرح ملی سوادآموزی بزرگسالان با هدف برطرف نمودن مشکل سوادآموزی این قشر از جامعه تأکید فراوان شده بود. ۶- توسعه و گسترش آموزش پایه و دیگر مهارت‌های اساسی مورد نیاز جوانان و بزرگسالان (برطرف نمودن معضل بیکاری دراز مدت از آنجایی که نظام آموزشی کشور ایرلند در هر دو صحنه ملی و بین‌المللی به فراهم‌سازی خدمات آموزشی با کیفیت بالا- برای اکثریت قریب به اتفاق دانش آموزان کشور مبادرت نموده است، از این روی طی سالهای اخیر عمده توجه مقامات آموزشی کشور به نیازهای گروه اقلیت محروم از آموزش جامعه معطوف گردیده است. از جمله ویژگی‌های این گروه می‌توان به عدم موفقیت آموزشی و یا محدودیت آنان در دستیابی به دستاوردهای آموزشی اشاره نمود. این در حالی است که عملکرد نسبتاً قوی اقتصاد کشور طی سالهای اخیر نیز نتوانسته است این گروه از جامعه را به فعالیت مشغول سازد. در نتیجه این گروه از اقشار جامعه همواره در حاشیه بازار اشتغال کشور باقی مانده‌اند. گفتنی است که مشکلات این گروه از افراد جامعه در آینده حادث‌تر نیز خواهد شد چرا که بازار کار نیازمند افراد متخصص و ورزیده است. در نتیجه نیاز بازار کار به افراد تحصیل کرده و برخوردار از مدرک دانشگاهی، این قبیل افراد به طرز قابل توجهی شانس خود را جهت یافتن شغل مورد نظر از دست داده و از این روی شکاف شغلی در میان این گروه گسترده‌تر می‌گردد. در این راستا دپارتمان آموزش و علوم کشور با آگاهی کامل از این موضوع اقدام به مداخله نموده و به جلوگیری از گسترش مشکلات افراد فاقد شغل کشور مبادرت نموده است. ب) روزآمد نمودن مهارت‌های شغلی کارگران جهت مواجهه معقول با شرایط مطلوب اقتصادی - که به سرعت در حال تغییر و تحول است - کارگران شاغل و کارگران آماده به کار نیازمند افزایش مهارت‌های کاری خود مطابق با نیازهای بازار کار می‌باشند. لازم به یادآوری است که این امر از دیدگاه کارفرمایان جهت اشتغال به کار این قبیل افراد به عنوان یک امتیاز مثبت به شمار می‌رود. پ) آموزش فردی، اجتماعی و بهداشتی طی سال ۱۹۹۰ میلادی، دپارتمان آموزش و علوم ایرلند با همکاری دپارتمان بهداشت و کودکان اقدام به اجرای یک سری از برنامه‌های آموزشی ویژه من جمله آموزش‌های فردی، اجتماعی و بهداشتی موسوم به (SPHE) نمود. قرار است در آینده نزدیک طرح (SPHE) به صورت گسترده و اجباری در مقاطع تحصیلی ابتدایی و متوسطه اجرا گردد. در حال حاضر دو برنامه آموزشی با عناوین آموزش روابط جنسی و آموزش عدم استفاده از مواد مخدر (SMPP) به صورت گسترده و اجباری در این دو مقطع تحصیلی در حال اجرا می‌باشد. مهم‌ترین هدف طرح مذکور تشویق و ترغیب جوانان جهت عدم ارتکاب به هرگونه خشونت علیه خود و دیگران می‌باشد. لازم به یادآوری است که در طرح آموزش روابط جنسی موسوم به (RSE) موضوعاتی به شرح ذیل به دانش آموزان تعلیم می‌گردد: نحوه برقراری ارتباط با دیگران، خورداری از مناعت طبع، بازار صحیح احساسات و عواطف، نحوه اتخاذ تصمیم‌گیری بجا و درست‌جایگاه و نقش مردان و زنان در جامعه، خورداری از سلامتی جنسی، مفاد حقوقی و کیفری تجاوز جنسی و زنانی به عنف که

در مقطع آموزش متوسطه به طور تفصیلی به دانش آموزان تعلیم می‌گردد. (آموزش علوم اجتماعی و سیاسی آموزش علوم اجتماعی و سیاسی در کلیه مدارس مقطع متوسطه کشور ایرلند اجباری می‌باشد. در این طرح که به (CSPE) نیز موسوم است عمدتاً موضوعاتی نظیر حقوق بشر و مسئولیتهای اجتماعی افراد مورد توجه قرار می‌گیرند. (آموزش برای زندگی بهتر طی سال ۱۹۸۷ میلادی، شورای ملی ارزشیابی و برنامه‌ریزی تحصیلی جهت ارائه خدمات مشاوره و همیاری به وزیر آموزش و علوم در دو مقطع تحصیلی ابتدایی و متوسطه پایه‌ریزی گردید. طی سال ۱۹۹۱ میلادی، شورای مذکور مأموریت یافت تا به تحقیقاتی در خصوص مقطع آموزش ابتدایی مبادرت نموده و در صورت لزوم تجدیدنظرهای لازم را اعمال نماید. لازم به ذکر است که این تجدیدنظر به ایجاد تغییرات سریع علمی، اجتماعی و فنی در مقطع ابتدایی منجر شده و به تبع آن جایگاه بخش آموزش مقطع ابتدایی کشور در میان کشورهای عضو اتحادیه اروپا و سایر کشورهای دنیا ارتقا یافت. لازم به ذکر است که سیاست تحصیلی بازبینی شده این مقطع به کلیه مدارس کشور ابلاغ شده و از سال ۲۰۰۰-۱۹۹۹ میلادی به این سو لازم‌الاجرا گردیده است.

مطالعه تطبیقی قوه‌ی مجریه در ایران و آمریکا

Comparative management: IRI&USA

شرایط کاندیداهای ریاست جمهوری در ایران اصل ۱۱۵ قانون اساسی: رئیس جمهور باید از میان رجال مذهبی و سیاسی که واجد شرایط زیر باشند انتخاب گردد: ایرانی الاصل، تابع ایران، مدیر و مدبر، دارای حسن سابقه و امانت و تقوی، مومن و معتقد به مبانی جمهوری اسلامی ایران و مذهب رسمی کشور در ماده ۱۰ قانون انتخابات ریاست جمهوری قید عدم محرومیت از حقوق اجتماعی نیز اضافه شده است. شرایط کاندیداهای ریاست جمهوری در آمریکا ۱. در خاک آمریکا متولد شده باشد. ۲. حداقل ۳۵ سال سن داشته باشد. ۳. مدت ۱۴ سال قبل از نامزد شدن در خاک آمریکا مقیم بوده باشد. ۴. تبعه آمریکا باشد. نحوه گزینش کاندیداهای الف: چگونگی تعیین صلاحیت کاندیداهای ریاست جمهوری در ایران صلاحیت کاندیداهای باید به تأیید شورای نگهبان هم برسد. شرایط موجود در اصل ۱۱۵ جز شرایط ثبوتی و شرایط مربوط به تأیید از شورای نگهبان جز شرایط اثباتی است. تشخیص شرایط ویژه مورد نظر برای مردم شاید مشکل و در برخی اوقات غیر ممکن باشد بدین جهت قبل از انتخابات صاحبان داوطلبان باید توسط مرجعی صالح، بی نظر و متخصص مورد تأیید قرار گیرد و افراد صالح تأیید شوند. ب: در آمریکا به دلیل غیر دینی بودن شرط مذهب در خصوص حائزین شرایط ذکر نشده است اما وجود شرط مالی یعنی عدم فرار مالیاتی که نشان دهنده عمل ریاست جمهوری به تکالیف اجتماعی است وجود دارد. در آمریکا به دلیل شیوه دو درجه ای انتخابات می توان گفت تنها مرجعی که به کنترل و تعیین صلاحیت نامزدها می پردازد هیأت انتخاباتی است. حدود اقتدارات قانونی رئیس جمهور اختیارات و وظایف ریاست جمهوری در ایران در قانون اساسی برای رئیس جمهور حداقل هفت وظیفه تعیین شده و همچنین انجام شش مورد را در اختیار او قرار داده است. وظیفه تکلیف است و رئیس جمهور باید آنرا انجام دهد که با عبارات موظف است، با رئیس جمهور است، مسولیت آنرا مستقیماً بر عهده دارد. ولی اختیار بیشتر با کلمه (می تواند) تبیین شده است. ۱. وظایف و اختیارات رئیس جمهور در ارتباط با هیأت دولتاو: ریاست هیأت وزیران دوم: تعیین معاونان در خصوص تعداد معاونان قانون اساسی محدودیتی تعیین نکرده و ریس جمهور میتواند به هر تعداد معاون داشته باشد. معاونان در برابر مجلس مسولیت سیاسی ندارند. سوم: عزل و نصب وزرا نصب وزیر منوط به رأی اعتماد مجلس می باشد. چهارم: تعیین سرپرست برای وزارتخانه های بدون وزیر پنجم: اخذ استعفاى هیأت وزیران یا هر یک از وزرا ششم: تقاضای رأی اعتماد مجدد از مجلس شورای اسلامی ۲. اختیار وضع آیین نامه های اداری ۳. درخواست تشکیل جلسه غیر علنی مجلس در مواقع ضروری رئیس جمهور می تواند تشکیل جلسه غیر علنی مجلس را تقاضا نماید چون طبق قانون اساسی جلسات مجلس علنی تشکیل می شود مگر در موارد استثنایی ۴. امضای مصوبات مجلس یا نتیجه همه پرسناختیارات و وظایف

اداری رییس جمهور آمریکا آمریکا دارای رژیم ریاستی است و رییس جمهور دارای اختیارات گسترده می باشد. سازمان ریاست جمهوری آمریکا قانوناً یکی از مقتدرترین دستگاههای حکومتی جهان است و شخص رییس جمهور مقتدرترین رییس قوه مجریه در بین کشورهای غربی است. اختیارات و وظایف: ۱. به عنوان ریاست هیأت وزیران، رییس جمهور در رأس حکومت ملی است و تمامی اعمال اجرایی جمهوری به نام او تمام میشود. ۲. حق وتوی تعلیقیتامی لوایح تصویب شده به وسیله کنگره باید برای تصویب نهایی به رییس جمهور ارجاع شود. رییس جمهور می تواند به سه طریق با آنها برخورد نماید: اول ممکن است به مصوبه ارجاع شده به او رضایت بدهد و با آن موافقت نماید و با توشیح آن مصوبه به قانون تبدیل شود. دوم ممکن است مصوبه را نزد خود نگهدارد. در چنین مواردی، پس از انقضا ۱۰ روز بدون امضا به قانون تبدیل می شود مشروط بر اینکه کنگره هنوز با آن موافق باشد. سوم او ممکن است مصوبه را رد نماید و ممکن است آنرا با اصلاحات یا بدون اصلاحات به مجلس بازگرداند، این امر ناشی از حق وتوی تعلیقی بر مصوبات است که برای رییس جمهور در نظر گرفته شده است. ۳. اختیار تعیین جانشین برای پستهای بدون تصدی ۴. ارسال گزارش به کنگره ۵. رییس جمهور اختیار کامل دارد که به استثنای قضات قوه قضاییه هر مقامی را از پست خود عزل نماید و مجلس سنا در این باره حق وتو ندارد. اختیارات و وظایف سیاسی رییس جمهور اختیارات و وظایف سیاسی رییس جمهور ایران ۱. وظایف مربوط به مسولیت اجرای قانون اساسی اصل ۱۱۳ قانون اساسی: پس از مقام رهبری رییس جمهور عالی ترین مقام رسمی کشور است و مسولیت اجرای قانون اساسی و ریاست قوه مجریه را جز در اموری که مستقیماً به رهبری مربوط می شود بر عهده دارد. ۲. نقش رییس جمهور در روابط خارجی اصل ۱۲۵ قانون اساسی: "امضای عهدنامه ها، مقاله نامه ها و قراردادهای دولت ایران با سایر دولتها و همچنین امضای پیمانهای مربوط به اتحادیه های بین المللی پس از تصویب مجلس شورای اسلامی با رییس جمهور یا نماینده قانون اساسی است." اما رییس جمهور این امر را بدون تصویب مجلس نمی تواند انجام دهد. اختیارات و وظایف سیاسی رییس جمهور در آمریکا ۱. فرماندهی کل قوا رییس جمهور در رأس نیروهای مسلح است. هر چند وی قانوناً حق اعلام جنگ ندارد و این حق متعلق به کنگره است اما او در موقعیتی که است می تواند اوضاعی پیش آورد که منجر به جنگ رسمی شود. دو مانع برای سو استفاده احتمالی رییس جمهور ایجاد گردیده است. یک بودجه است که در اختیار کنگره است و یکی هم افکار عمومی است که تضمین اساسی ایجاد می کند. ۲. رییس جمهور نمایندگی ایالات متحده را در روابط خارجی بر عهده دارد. او سیاست خارجی ایالات متحده را تنظیم می کند و تمامی نمایندگان دیپلماتیک ایالات متحده در کشورهای خارج را با رضایت مجلس سنا تعیین می نماید. ۳. اختیار تخفیف مجازات محکومین ۴. نقش رییس جمهور در تکامل قانون اساسی سایر اختیارات و وظایف رییس جمهور ایران ۱. ریاست یا عضویت در شوراهای عالی کشور الف: ریاست شورای عالی امنیت ملی اصل ۱۷۶ ق.ا: به منظور تأمین منافع ملی و پاسداری از انقلاب اسلامی و تمامیت ارضی و حاکمیت ملی شورای عالی امنیت ملی به ریاست رییس جمهور تشکیل می شود. در این شورا روسای سه قوه و همچنین نماینده رهبر شرکت دارند اما ریاست آن به عهده رییس جمهور است. ب: ریاست شورای عالی انقلاب فرهنگی این شورا به منظور انطباق برنامه ها و خط مشی فرهنگی کشور با شرع و همچنین سیاستگذاری های فرهنگی کشور تشکیل شده است. ج: عضویت در شورای بازنگری قانون اساسی ۱. ریاست عالی سازمانهای وابسته سازمان مدیریت و برنامه ریزی، سازمان امور اداری و استخدامی کشور، سازمان حفاظت محیط زیست، سازمان انرژی اتمی، سازمان تربیت بدنی ۳. تعیین نمایندگان ویژه با اختیارات مشخص ۴. اعطای نشان های دولتی ۵. وظایف و اختیارات رییس جمهور در تنظیم روابط میان سه قوه قانون اساسی با وجود ذکر مسولیت ریاست جمهوری در مورد تنظیم روابط میان سه قوه از شرح خصوصیات آن از نظر نوع مسولیت و میزان اختیارات رییس جمهور سکوت کرده است. سایر اختیارات و وظایف رییس جمهور آمریکارییس جمهور آمریکا تعداد وسیعی از انتصابات را برای خدمات فدرال انجام می دهد. قدرت انجام انتصابات، مهمترین و موثرترین نیرو در دست رییس جمهور است. ارزیابی و تطبیق در آمریکا که دارای قوه مجریه ریاستی است، ریال رییس جمهور دارای اختیارات فوق العاده

است و در این کشور تفکیک قوای مجریه و مقننه به طور کامل رعایت می شود. در ایران نیز می توان قوه مجریه را نیمه ریاستی، نیمه پارلمانی دانست. زیرا رییس جمهور پس از انتخاب وزرا آنها را برای اخذ رأی اعتماد به مجلس معرفی می نماید. همچنین مجلس می تواند اقدام به استیضاح وزرا نماید. اضافه بر این که رهبر نیز بر کار رییس جمهور نظارت دارد. در مورد نقش رییس جمهور در روابط خارجی باید گفت که اعزام سفرا به خارج و پذیرش استوارنامه های سفیران خارجی در ایران و آمریکا با رییس جمهور است. با این تفاوت که در آمریکا رییس جمهور روسای دیپلماتهای آمریکا در کشورهای خارجی را با رضایت مجلس سنا تعیین می کند اما در ایران نیازی به موافقت مجلس نیست. در مورد امضای عهدنامه ها، مقاوله نامه ها، موافقت نامه ها و قراردادهای دولت با سایر دولتها قانون ایران و آمریکا کاملاً به یکدیگر شبیه هستند به طوری که در کشور ایران این وظیفه را رییس جمهور با رضایت مجلس شورای اسلامی و در آمریکا با رضایت مجلس سنا انجام می دهد. در مورد وظایف رییس جمهور در ارتباط با هیأت دولت در ایران و آمریکا به دلیل آنکه هر دو کشور دارای قوه مجریه یک رکنی می باشند و پست نخست وزیر وجود ندارد ریاست هیأت دولت بر عهده رییس جمهور است. در مورد عزل و نصب وزرا و نظارت بر اعمال وزرا بین این دو کشور تفاوت وجود دارد. در ایران و آمریکا عزل و همچنین نصب وزرا بر عهده رییس جمهور است که در ایران با رأی اعتماد مجلس شروع به کار می کنند. مسولیت سیاسی رییس جمهور مسولیت سیاسی رییس جمهور در ایران طبق اصل ۱۲۲ اصلاحی قانون اساسی رییس جمهور در برابر مردم، مجلس و رهبر مسولیت دارد. در مورد مسولیت رییس جمهور رد مقابل رهبر، می توان چنین استدلال نمود که پیشنهاد عزل رییس جمهور توسط مجلس یا به موجب محکومیت وی توسط دیوان عالی کشور به مقام رهبری تسلیم می شود و انگاه این مقام با رد نظر گرفتن مصالح کشور اقدام به عزل وی می نماید. مسولیت سیاسی رییس جمهور امریکادر نظام ریاستی آمریکا از آنجاییکه رییس جمهور خود نتیجه آرا ملت است و از سوی پارلمان برگزیده نشده است دارای حیثیتی بزرگ است و احتیاجی به کسب رأی اعتماد مجلس نداشته و برای نصب وزرای خود نیز مستقل بوده و احتیاجی به موافقت کنگره ندارد. کنگره نمی تواند اقدام به استیضاح وزرا نماید بنا براین هیچ گونه مسولیت سیاسی در برابر کنگره یا مقام دیگری نداشته و نسبت به عملکرد خود مجبور به پاسخگویی نبوده و به طور مستقل به انجام وظیفه می پردازد. مسولیت قضایی رییس جمهور مسولیت قضایی رییس جمهور در ایراناگر رییس جمهور به عنوان مقام عالی کشور، در انجام وظایف سیاسی و اجرایی خود مرتکب اعمالی گردد که به حقوق و آزادی های مردم لطمه وارد آورد علاوه بر گشوده شدن باب مسولیت وی از نظر سیاسی، از نظر جزایی هم قابل تعقیب می باشد. هر گاه رییس جمهور متهم به ارتکاب جرمی از جرایم عادی مثل ارتشا و اختلاس گردد مسولیت کیفری دارد و مصون از تعقیب دستگاه قضایی نیست بلکه به اتهام او همچون سایر افراد عادی رسیدگی می شود. مسولیت قضایی رییس جمهور امریکا آنچه در باب مسولیت جزایی رییس جمهور در آمریکا مطرح می گردد بر خلاف باب عدم مسولیت سیاسی، بسیار وسیع می باشد. رییس جمهور، معاون رییس جمهور و کلیه صاحب منصبان کشوری ایالات متحده با متهم شدن از طرف مجلس نمایندگان و محکومیت به خیانت، ارتشا و سایر بزه های مهم از کار برکنار خواهند شد. به این شکل که رییس جمهور برای خیانت به مملکت و سایر جرایم و همچنین برای اعمال منافی اخلاق از طرف مجلس نمایندگان مورد تعقیب واقع گردیده و مجلس سنا که تحت ریاست رییس دیوان عالی ممالک متحده منعقد می گردد او را محاکمه می کند، برای محکوم نمودن رییس جمهور دو سوم آرا نمایندگان سنا ضروری است. ارزیابی و تطبیق: در ایران مرجع خاصی و آبی رسیدگی خاصی جهت رسیدگی به مسولیت رییس جمهور در نظر گرفته نشده است. تنها رد اصل ۱۴۰ قانون اساسی ذکر کرده با اطلاع مجلس باشد. اما در آمریکا آیین و شیوه خاصی جهت رسیدگی به جرایم رییس جمهوری پیش گرفته اند. به این صورت که رسیدگی به اتهام رییس جمهور در آمریکا با اعلام اتهام و تشخیص به وسیله مجلس نمایندگان صورت می پذیرد. در ایران در صورتی که مجلس به عدم کفایت سیاسی رییس جمهور جهت عزل وی رأی بدهد به تنهایی کافی نبوده و اثری ندارد. یعنی مجلس در این خصوص با بررسی های خود فقط به

تشخیص موضوع (عدم کفایت) نایل می‌شود و پس از آن با تشخیص مصالح توسط رهبر، آن مقام حکم عزل رییس جمهور را صادر می‌کند. مطالعه تطبیقی موقعیت رییس جمهور در ارتباط با سایر قوموقیعت رییس جمهور در ارتباط با قوه مقننه در ایرانبنا توجه به اصل ۵۷ قانون اساسی قوای سه گانه مستقل از یکدیگر هستند، اما این استقلال نسبت به یکدیگر به منزله عدم نظارت و کنترل و عدم ارتباط قوای سه گانه با یکدیگر نیست. بلکه منظور عدم دخالت در وظایف یکدیگر است. هر چند امروزه تفکیک مطلق قوای سه گانه عملاً ممکن و میسر نیست اما در سیستم‌هایی که تقریباً تفکیک مطلق را اجرا نموده اند قوه مجریه و در رأس آن رییس جمهور در انتصابات آزادی کامل دارد. در حالی که با توجه به قانون اساسی، وزرا رد نظام حقوق اساسی ایران در برابر مجلس مسولیت سیاسی دارند. در سیستم تفکیک مطلق قوا، قوه مجریه از حق تقدیم لایحه به مجلس محروم است در حالی که در ایران قوه مجریه می‌تواند با تقدیم لوایح به مجلس در امر قانون گذاری مشارکت داشته باشد. این در حالی است که رییس جمهور دارای ابزارهای قانونی جهت انحلال مجلس نبوده و اصولاً در نظام سیاسی ایران مجلس تعطیل بردار نیست و حتی پیش از آن که طول دوره مجلس پایان یابد انتخابات دوره بعد انجام می‌گیرد. و در شرایطی که امکان اجرای انتخابات به دلیل وقوع جنگ میسر نباشد، مجلس سابق همچنان به کار خود ادامه می‌دهد. این نشان از تفوق و برتری قوه مقننه بر قوه مجریه دارد و نظام سیاسی را به سیستم تفکیک نسبی قوا و نظام پارلمانی نزدیک می‌سازد. ملاحضه می‌شود که مجلس به وسیله رییس جمهور قابل انحلال نیست. در سیستم تفکیک مطلق قوا پارلمان حق دخالت در وظایف قوه مجریه را ندارد در حالی که در ق.ا اصولی مشاهده می‌شود که مجلس حق دخالت در وظایف قوه مجریه را که بیشتر به موضوعات اجرایی مرتبط است را دارا می‌باشد. به عنوان مثال انعقاد قراردادهای بین المللی که باید با تصویب مجلس صورت بگیرد و یا ممنوعیت دادن امتیاز از سوی دولت جهت استخدام کارشناسان خارجی که در ق.ا.ج.ا. مقرر گردیده است. همچنین ق.ا اختیار وضع آیین نامه‌ها را به قوه مجریه داده است، اصولاً چون آیین نامه‌ها به خصوص آیین نامه‌های اجرایی زمینه اجرای قانون را فراهم می‌سازند بنا براین این گونه آیین نامه‌ها نباید حدود قانون را که به وسیله مجلس به تصویب رسیده است افزایش یا کاهش دهد. بدین جهت برای رعایت این مسأله قانون اساسی در اصل ۱۳۸ قوه مجریه موظف کرده که ضمن ابلاغ آیین نامه‌ها برای اجرا، اینگونه آیین نامه‌ها را به اطلاع رییس مجلس برساند تا در صورتی که آنها را بر خلاف قانون بیاید با ذکر دلیل برای تجدید نظر به هیأت وزیران ارائه نماید. به طور کلی راههای اعمال قدرت مجلس رییس جمهور در امور سیاسی، اجرایی و مالی را می‌توان به ترتیب زیر بیان نمود: تصویب بودجه دولت، ممنوعیت دولت به حق وضع مالیات، نظارت مالی دیوان محاسبات زیر نظر مجلس بر امور دخل و خرج‌ها، کنترل دارایی رییس جمهور، قرارداد مالی دولت در سطح بین المللی که زیر نظر مجلس صورت می‌گیرد، گرفتن و دادن وام یا کمک بدون عوض داخلی از طرف دولت باید به تصویب مجلس برسد، انتقال بناها و اموال دولتی با مجلس است. موقعیت رییس جمهور در ارتباط با قوه مقننه در امریکادر امریکا شاهد تفکیک مطلق قوا در سیستم حقوق اساسی آن هستیم در این سیستم هیچ یک از قوای سه گانه قادر به پایان دادن به دوره کارکرد قوه دیگر نخواهند بود. و هر یک از دو قوه مقننه و مجریه در یک سطح قرار داشته و دارای موقعیت مساوی هستند. عزل و نصب مقامات: رییس جمهور آمریکا اختیار نصب و عزل مقامات عالی کشور از جمله وزرا و سفیران را بر عهده دارد اما این وظیفه مشروط به تأیید و موافقت مجلس سنا است. نه تنها مقامات عالی بلکه ریاست بعضی از سازمانها چون سازمان اطلاعات مرکزی (سیا)، ریاست هواپیمایی کشوری، رییس شاخه تحقیقات وزارت دادگستری (FBI) باید تحت نظر و تأیید مجلس سنا قرار گیرد. ارزیابی و تطبیق در ایران و آمریکا مصوبات مجلس باید به امضای رییس جمهور برسد با این تفاوت که در ایران رییس جمهور ملزم به توشیح مصوبات می‌باشد و استنکاف او از توشیح تأثیری در وضع قانون نخواهد داشت. اما در آمریکا رییس جمهور حق دارد به آن مصوبه‌ها ایراد نارد نماید و در واقع از حق وتوی تعلیقی برخوردار است. موقعیت رییس جمهور در ارتباط با قوه قضاییه: موقعیت رییس جمهور در ارتباط با قوه قضاییه در ایران در خصوص جایگاه و موقعیت قوه قضاییه و رییس جمهور در

نظام حقوق اساسی ایران می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: ۱. نصب وزیر دادگستری ۲. کنترل دارایی رییس جمهور ۳. رسیدگی به جرایم رییس جمهور بند ده اصل ۱۱۰ ق.ا: عزل رییس جمهور با در نظر گرفتن مصالح کشور پس از حکم دیوان عالی کشور به تخلف وی از وظایف قانونی یا رأی مجلس شورای اسلامی به عدم کفایت وی بر اساس اصل ۱۱۰ به عهده رهبر می‌باشد. اقتدارات قوه قضاییه بر قوه مجریه از طریق دیوان عدالت اداری، همچنین یکی دیگر از مظاهر اقتدار قوه قضاییه بر قوه مجریه سازمان بازرسی کل کشور می‌باشد که با اختیارات قانونی خود وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی را به صورت مستمر بازرسی می‌کند. موقعیت رییس جمهور در ارتباط با قوه قضاییه در آمریکا مهم‌ترین نفوذ سیاسی قوه مجریه و مقننه را رد قوه قضاییه در روش انتخاب قاضی می‌توان یافت. قانون اساسی آمریکا صریح است به این که قضات محاکم فدرال به وسیله رییس جمهور انتخاب و پس از تصویب مجلس سنا منصوب خواهند شد. منبع: کالبد شکافی قدرت، بررسی تطبیقی رییس جمهور در ایران، آمریکا و فرانسه، عبدالله عباسی ارائه دهنده: علی ادبی فیروزجایی، مدیریت دولتی در ایران

خلاصه کتاب مدیریت تطبیقی

۰۸:۳۵، ۰ مدیریت تطبیقی

سیدمهدی الوانی - سیمین سلطانی خلاصه کتاب: مقدمه: مطالعات اداری تطبیقی (مدیریت تطبیقی) سیری در نظامهای اداری کشورهای مختلف و تجارب عملی جوامع دیگر است. برای مطالعه‌ی مدیریت تطبیقی دلایل بسیاری موجود است: نخست آنکه ما در دنیایی وابسته به هم زندگی می‌کنیم. در این وابستگی دولتها و به تبع آن مدیریت دولتی کشورها نقش عمده‌ای ایفا می‌کنند. عنوان: مدیریت تطبیقی مؤلفان: سیدمهدی الوانی، سیمین سلطانی عربشاه‌شناسه: الوانی، مهدی، ۱۳۲۳ تلخیص: زکیه ضیایی، مریم سهیلی مقدمه: مطالعات اداری تطبیقی (مدیریت تطبیقی) سیری در نظامهای اداری کشورهای مختلف و تجارب عملی جوامع دیگر است. برای مطالعه‌ی مدیریت تطبیقی دلایل بسیاری موجود است: نخست آنکه ما در دنیایی وابسته به هم زندگی می‌کنیم. در این وابستگی دولتها و به تبع آن مدیریت دولتی کشورها نقش عمده‌ای ایفا می‌کنند. از سوی دیگر بخش خصوصی نیز تابع قوانین و مقررات دولتی بوده و رفتارهای آن با سیاستهای دولتی تنظیم می‌شود. در این حال هم مدیران دولتی و هم مدیران بخش خصوصی و غیردولتی باید تفکر و نگرشی جهانی داشته باشند. دوم آنکه مطالعه‌ی فرهنگها یا نظامهای مختلف محدودیتهای فکری ناشی از محصورشدن در قالب فرهنگ ملی را می‌زداید و ما را به سوی ادراکی فراتر از آن سوق می‌دهد. سوم آنکه تجزیه و تحلیل تطبیقی مدیریت با گسترش تعداد متغیرهای سازمانی در یک زمینه‌ی مطالعاتی به افزایش مبانی علم و آگاهی می‌انجامد. چهارم آنکه تجزیه و تحلیل تطبیقی مدیریت با خارج ساختن ما از چارچوب مفروضاتی که معمولاً بستر عمل ما را تشکیل می‌دهند به گسترده شدن آگاهی ما از امکانات مدیریت کمک می‌کند. و پنجم اینکه مهم‌ترین دلیل مطالعه‌ی مدیریت تطبیقی اینست که به فرد کمک می‌کند شناخت و درک صحیحی از محیط و فرهنگ خود به دست آورد. آشنایی با روش مطالعه‌ی تطبیقی به منظور شناخت، تبیین و تحلیل پدیده‌های نیاز انسان به شناخت و تبیین پدیده‌ها و افزایش دانسته‌ها موجبات پیدایش روشهای علمی تحقیق را فراهم کرده است. یکی از روشهای تحقیق در حوزه‌ی علوم، روش مطالعه‌ی تطبیقی یا به عبارت دیگر روش مقایسه‌ای است. اصولاً مقایسه و تطبیق جایگاهی محوری در اندیشه‌ی بشری دارد و هسته‌ی روش شناختی روش علمی نیز هست. استفاده‌ی انسان از این روش پدیده‌ی نوظهوری نیست چنانچه می‌گویند: ذهن آدمی لحظه‌ای از سنجش و مقایسه باز نمی‌ایستد و به طور طبیعی هر شناختی را با شناخت دیگر می‌سنجد و هر پدیده‌ای را با پدیده‌ی دیگر مقایسه می‌کند تا بدین وسیله به نسبت‌های موجود بین پدیده‌ها و در نتیجه به شناخت آنها دست یابد. بررسیها نشان می‌دهد که پژوهشگران شرقی و غربی از دیرباز مقایسه را روش اساسی در مطالعات اجتماعی خویش می‌دانستند؛ از این میان می‌توان از ابن خلدون متفکر بزرگ تاریخ مسلمانان یاد کرد. وی از

زمره‌ی جامعه‌شناسانی است که در مطالعات اجتماعی خویش هم در جهت تطبیق و مقایسه عمل کرده و هم رویکرد مقایسه‌ای را رواج داده و هم او عرضه‌کننده‌ی الگوی تاریخی و مقایسه‌ای درشناخت، تبیین و تحلیل پدیده‌های اجتماعی بوده است. مهمترین و اصلترین مرحله‌ی تحقیق و توسعه‌ی اطلاعات و علوم بشر مرحله‌ی نظریه‌پردازی است که بیان روابط نامشهود بین پدیده‌هاست و به صورت حدس و الهام حاصل می‌شود. نظریه به پیدایش طرح نظری و سرانجام فرضیه می‌انجامد. دو شیوه‌ی کلی که محقق را در این امر یاری می‌دهند روش تجربه و آزمایش و روش مقایسه‌ای است. تجربه و آزمایش روش اصلی بازبینی فرضیه‌ها در علوم طبیعی است. فرضیه که قانونی فرضی است به مدد تجربه و آزمایش سنجیده می‌شود که یا اثبات و پذیرفته می‌شود یا نفی و مردود اعلام می‌شود. اما در علوم اجتماعی و انسانی کار بدین سادگی نیست و اغلب با چنین سهولتی نمی‌توان شرایط حاکم بر پدیده‌ها را تغییر داد و دگرگون ساخت. مثلاً نمی‌توان شرایط انقلاب یا جنگ را بطور مصنوعی بر کشوری مسلط ساخت و پیامدهای آن را بررسی کرد یا به سادگی نمی‌توان شرایط رونق اقتصادی را بر مدیریت و نظام سازمانی حاکم و سپس وضعیت رکود ایجاد کرد و در این حالت تغییرات مؤسسه را مشاهده و مطالعه کرد. در اغلب اوقات ممکن نیست که عوامل مؤثر بر پدیده‌های اجتماعی را همسان علوم طبیعی در شرایط آزمایشگاهی از هم مجزا نمود و در بوته‌ی آزمون نهاد و بررسی کرد. از اینرو می‌توان برای بررسی سازمان و مدیریت به شیوه‌ای دیگر روی آورد که متفاوت با روشهای بررسی علوم طبیعی است و این شیوه همان مطالعه‌ی تطبیقی است. این روش مطالعه با در کنارهم نهادن دو پدیده و با استفاده از شرایط طبیعی حاکم بر آنها مشکل کاربرد روشهای علوم طبیعی در علوم اجتماعی را رفع می‌کند و شیوه‌ای کارساز را در این زمینه به دست می‌دهد. روش مقایسه در مقوله‌ی سازمان و مدیریت به پژوهشگر امکان می‌دهد تا با صحت و دقت و عینیت بیشتری از چگونگی تحقیق آگاهی یابد و از این طریق محدودیتهایی را جبران کند که در روش تجربه و آزمایش علوم طبیعی نسبت به پدیده‌های اجتماعی چون سازمان مطرح است. تعریف مطالعه‌ی تطبیقی و کاربرد آن در سازمان‌مطالعه‌ی تطبیقی عبارتست از نوعی روش بررسی که پدیده‌ها را در کنار هم می‌نهد و به منظور یافتن نقاط افتراق و تشابه آنها را تجزیه و تحلیل می‌کند. اصولاً ما در زندگی روزمره‌ی خود بطور ساده کار بررسی تطبیقی را انجام می‌دهیم؛ زمانیکه کالای خاصی را از میان انواع مشابه آن بر می‌گزینیم، هنگامیکه رشته‌ی تحصیلی خود را از میان رشته‌های دیگر انتخاب می‌کنیم و وقتی برای کار سازمانی را بر سازمان دیگر ترجیح می‌دهیم به نوعی مقایسه دست زده ایم. اما در مطالعات تطبیقی اداری که بطور عملی با مسائل برخورد می‌کنیم کار کمی پیچیده‌تر می‌شود و برای بررسی باید ابعاد مختلف را در نظر گرفت تا مطالعه جامع باشد: اول اگر دو پدیده‌ی مورد مقایسه دو سازمان باشد دو سازمان (دو پدیده) را باید بگونه‌ای انتخاب کنیم که مقایسه پذیر و تطبیق پذیر باشند، باهم کاملاً بیگانه یا کاملاً مشابه نباشند و حداقل دارای یک وجه اشتراک باشند. زمانی کار مقایسه معنی پیدا می‌کند که میان پدیده‌های مورد مقایسه شباهتهایی وجود داشته باشد (حداقل یک وجه اشتراک). دوم باید دقیقاً معین سازیم چه عوامل یا متغیرهایی را در دو سازمان با هم مقایسه می‌کنیم زیرا مقایسه باید بر مبنای ملاک‌هایی (متغیرهایی) انجام گیرد که به اعتبار مطالعه لطمه نزند. در واقع باید متغیر یا متغیرهایی که بین دو سازمان مشترکند نه لزوماً مشابه انتخاب کرد تا اساس مقایسه قرار گیرد. بدین ترتیب انتخاب صحیح متغیرهاست که اعتبار مطالعه‌ی تطبیقی را تضمین می‌کند. مطالعه‌ی تطبیقی حداقل دو پدیده را برای بررسی بر می‌گزیند و به تمامی جوانب و وجوه آن دقیقاً می‌نگرد و به کمک متغیرهایی آنها را نسبت به هم مقایسه می‌کند و نقاط تشابه و اختلافشان را می‌شناسد. از اینرو می‌توان مطالعه‌ی تطبیقی را به صورت زیر تعریف کرد: کنار هم نهادن دو پدیده که با یکدیگر حداقل یک وجه اشتراک دارند و بررسی دقیق و تجزیه و تحلیل همه جانبه‌ی آنها به کمک متغیرها یا ملاک‌های مقایسه پذیر به منظور شناخت نقاط تشابه و اختلافشان. پیشروان مطالعات تطبیقی مطالعه‌ی تطبیقی یعنی بررسی به منظور دریافت وجوه شباهت یا اختلاف بین دو پدیده. با چنین تعریف کلی می‌توان حدس زد که این بررسی روش جدیدی نیست، غریبان منتسکیو را جزو اولین کسانی دانسته‌اند که مطالعات خود را با مقایسه و تطبیق بین جوامع

آغاز کرد. آگوست کنت و دورکیم نیز مقایسه را روش اساسی تحقیق در علوم اجتماعی تلقی می کردند. دورکیم تحلیل شباهتها و تفاوتها در میان جامعه ها و نهادها را بهترین وسیله ی کشف قوانین جامعه شناسی می دانست. اما شاید به جرأت بتوان ادعا کرد در شرق مطالعات تطبیقی با قدمت بیشتری وجود داشته است. ابو جعفر محمد بن حسن ملقب به شیخ طوسی از علمای بزرگ شیعه از پایه گذاران این بررسیهاست. وی کتابی با عنوان خلاف یا الخلاف دارد که در آن چندین هزار مسئله در ابواب مختلف فقه در مذاهب مختلف اسلامی را بررسی کرده است. علامه حلی از فقیهان بزرگ شیعه در قرن هفتم نیز کتابی با عنوان مختلف الشیعه فی احکام الشریعه تألیف کرده است که مطالعه ی تطبیقی بشمار می آید. اما از این میان ابن خلدون متفکر بزرگ تاریخ مسلمانان را می توان عرضه کننده و اشاعه دهنده ی الگوی تاریخی مقایسه ای در تبیین و تحلیل پدیده های اجتماعی دانست. روش تحلیل وی در تبیین مسائل اجتماعی کاربرد دارد. روش پیشنهادی ابن خلدون برای پژوهش و انتاج در دانش اجتماعی به روش علمی جدید شباهت بسیار دارد. بعبارت دیگر محقق پس از کسب اخبار و گردآوری اطلاعات وارد مرحله ی دوم فعالیت علمی خود می شود و به سنجش و طبقه بندی، تطبیق و مقایسه می پردازد. الگوی ابن خلدون در شناخت و تبیین و تحلیل پدیده های اجتماعی مدل تاریخی و مقایسه ای است و جامعه شناسی او نیز جامعه شناسی کلان و تاریخی مقایسه ای است. در ادبیات ما نیز اشارات بسیاری به تفاوت فرهنگها، زبان و آداب میان اقوام مختلف شده است که گویای نوعی دید تطبیقی است. از انواع مطالعات تطبیقی می توان به زمینه های زیر اشاره کرد: ۱- فلسفه ی تطبیقی که هدف آن مطالعه و بررسی مکاتب فلسفی در جوامع و ادوار مختلف است. ۲- حقوق تطبیقی که مکاتب و رویه های مختلف حقوقی و قضایی را در جوامع گوناگون با یکدیگر می سنجد. ۳- روانشناسی تطبیقی که هدفش مطالعه و یافتن نقاط اشتراک و اختلاف روانی بین انسانها در نژادها و جوامع گوناگون است. ۴- مطالعات تطبیقی در ادیان که بدنبال یافتن مبدأ پیدایش ادیان چگونگی توسعه و گسترش یا تضعیف آنها روابط نظامهای مذهبی با هم در بین انبای بشر و یا مطالعه ی تطبیقی در ادیان مختلف (دانش مقایسه ی ادیان) است. ۵- ادبیات تطبیقی که مطالعه در زمینه ی ادبیات بین جوامع و فرهنگها و در زبانهای مختلف می باشد و هدفش شناخت یکسانیا و تفاوتهای ادبیات کشورها و میزان آثار و نفوذ آنها برهم است. ۶- اقتصاد تطبیقی که هدفش بررسی مکاتب اقتصادی در نظامهای مختلف است. ۷- مطالعات تطبیقی در نظامهای آموزشی دنیا که از طریق کاوشهای تطبیقی در برنامه های آموزشی و شیوه های اجرایی آنها در نظامهای مختلف آموزشی صورت می گیرد و هدف آن ارتقای سطح یادگیری است. ۸- مطالعات تطبیقی در سیاست (سیاست تطبیقی) که تجربه ی سیاسی دیگر جوامع را در اختیار افراد می گذارد و به درک عمیقتر افراد در مسائل سیاسی کمک می کند. (نخستین متفکر در این رهگذر ارسطو بوده است) بدین ترتیب به کارگیری روش تطبیقی در رشته های مختلف علوم نتایج و دستاوردهای ارزشمندی در پی داشته است ضمن آنکه مطالعه ی تطبیقی در مدیریت نیز سبب حصول پیشرفتهای عمده در زمینه ی مدیریت و رشته های ذیربط شده است. پیدایش رشته های تغییر و بهبود سازمانی، مدیریت و برنامه ریزی راهبردی و سازمان و خط مشی صنعتی از پیشرفتهایی است که بر اثر مطالعات مربوط به مدیریت تطبیقی حاصل شده است. مطالعات تطبیقی در نظامهای اداری در جوامع مختلف و ادوار گوناگون و فواید آن مطالعات تطبیقی در نظامهای اداری در جوامع مختلف یا دوره های گوناگون همانند مطالعات تطبیقی در سطح خرد (درون یک کشور) در پی آنست که با تطبیق و مقایسه نظامهای اداری جوامع را بررسی کند و وجوه اشتراک و افتراق آنها را بیابد. از آنجاکه نظامهای اداری به شدت تحت تأثیر محیطهای برون سازمانی قرار دارند به خصوص به جهت ریشه داشتن سازمانها در فرهنگ و نظام ارزشی جامعه توجه اصلی در مطالعه ی تطبیقی نظامهای اداری بین جوامع یا در ادوار گوناگون به بررسی همه جانبه ی سازمانها و محیطهای بیرونی مؤثر بر آن معطوف خواهد بود. نگرش مبتنی بر نظامهای باز شیوه ای است که محقق را در این زمینه یاری می دهد و امکان بررسی همه جانبه ی سازمان را مهیا می سازد. مزایای بررسیهای تطبیقی مدیریت در جوامع مختلف یا دوره های گوناگون ۱- گسترش مدیریت بدون مطالعات تطبیقی و بررسی سازمانها و نحوه ی اداره ی آنها در میان سایر ملل و فرهنگها

امکان پذیر نیست و محققى که در مطالعات خود گرفتار محدود نگرى و تک بعد اندیشى شود در شناخت همه جانبه ی نظام ادارى توفيقى نخواهد داشت. ۲- تجربیات و عملکردهای سایر کشورها ممکن است برای کشورهای دیگر مفید و سازنده باشد. این مسئله ویژه ی کشور خاصى نیست. در زمینه ای ممکن است کشورى پیشرفته از کشورى در حال پیشرفت مطلبى بیاموزد و در زمینه ی دیگر ممکن است برعکس صورت گیرد. بسیاری از ابداعات سازمانى در ممالک کوچک بوجود آمده اند و کشورهای بزرگ از آموختن و به کارگیرى آن سود جسته اند. ۳- مطالعات تطبیقى در زمینه ی اداره ی امور سازمانها نقش مهمى ایفا مى کند. نقاط قوت و ضعف فرضیه ها و نظریه ها هنگامى روشنتر مى شود که در موقعیتها و شرایط واقعى آزموده شوند. مطالعه ی تطبیقى در تحقق این هدف مصادیق عملى نظریه ها را با یکدیگر مقایسه مى کند و نظریه های مدیریت را در عرصه ی عمل صیقل مى دهد. ۴- مطالعات تطبیقى با نشان دادن نمونه های عملى درک نظریه های مدیریت را ساده مى سازند. ۵- مطالعات تطبیقى ادارى در جوامع مختلف در ادوار گوناگون انسان را با اطلاعات و اندیشه های نو آشنا مى سازد و از گرایش به مطلق گرایی و قایل شدن به روشهای انحصارى در مسائل سازمانى جلوگیری مى کند و از اینرو به رشد ذهنى انسان کمک مى کند. تعریف مطالعه ی تطبیقى ادارى (مدیریت تطبیقى) مدیریت تطبیقى عبارتست از مطالعه ی وجوه اشتراک و افتراق میان نظامهای ادارى و مدیریت از ابعاد و جنبه های گوناگون. این مقایسه مى تواند بین سازمانهای مختلف مانند دولتى و غیردولتى، سازمانهای انتفاعى و غیرانتفاعى، تولیدى و غیرتولیدى، بزرگ و کوچک، موفق و ناموفق انجام گیرد. این تعریف در سطح خرد مطرح است. کانون بحث در این مطالعات معمولاً فلسفه ی مدیریت، دیدگاهها، شیوه های مدیریت، ساختارها و فرایندها و خط مشیهای سازمانى است. مطالعه ی تطبیقى در مدیریت در سطح کلان عبارتست از مقایسه ی نظامها و شیوه های مدیریت در نظامهای اجتماعى مختلف برای تعیین وجوه اشتراک و افتراق بین آنها و در نهایت سنجش و ارزیابى آنها. این مقایسه ممکن است بین دو یا چند جامعه یا یک جامعه در زمانهای متفاوت صورت گیرد. نگرش نظام مند (مبتنى بر نظامهای باز) در مطالعات تطبیقى ادارى نظریه پردازان در مطالعات تطبیقى ادارى سازمان را نظام بازى در نظر مى گیرند که با محیطهای مختلف در تعامل است و معتقدند توجه صرف به سازمان مجزا از عوامل محیطهای برون سازمانى گمراه کننده است. این دیدگاه در مقابل دیدگاه مبتنى بر نظام بسته قرار دارد. در نظام بسته فقط به تأثیر متغیرهای درون سازمانى بر ساختار سازمانى، الگوهای رفتارى و اثربخشى تأکید مى شود. درحالیکه در نگرش مبتنى بر نظام باز که از عمده ترین نگرشهای مطرح در مطالعات تطبیقى ادارى است به اثر عوامل محیطى بر سازمان نیز تأکید مى شود. نگرش مبتنى بر نظام باز برای تجزیه و تحلیل های تطبیقى مدیریت در سطح کلان چارچوب مناسبى فراهم مى کند. در این چارچوب دو نظام متعامل وجود دارد: نظام محیطى و نظام مدیریتی و کسب و کار که هر یک نیز از دیگری تأثیر مى پذیرد. نظریه پردازان هر یک از دو نظام محیطى و مدیریتی را نیز به تعدادی نظام فرعى تقسیم کرده اند که با هم در تعاملند و بالاخره سازمان حاصل تعامل این عوامل برهم است. (در این تعامل انرژی بطور پایدار بین سازمان و محیط مبادله مى شود). بدین ترتیب محیطهای فرهنگى، اجتماعى، سیاسى، قانونى، فن شناختى و اقتصادى همه در سازمان مؤثرند و نیز از سازمان تأثیر مى پذیرند و باید در بررسیهای تطبیقى به آنها توجه داشت. به عبارت دیگر بوم شناسى سازمان یا آثار محیطى آن نقش مهمى در مطالعات تطبیقى ایفا مى کند. مطالعات تطبیقى ادارى فقط مقایسه ی ساده بین سازمانها نیست بلکه به جهت ریشه داشتن سازمانها به خصوص در فرهنگ و نظام ارزشى جامعه و نیز ارتباط آن با سایر محیطها توجه به همه ی عوامل مؤثر در سازمان اهمیت زیادى دارد. نظامها نظامهای فرعى
برخى عناصر نظام محیطى ۱- محیط فرهنگى ۲- زمینه های سیاسى - اجتماعى ۳- نظام اقتصادى ۴- نظام حقوقى ۵- فناوری ۶-
ارتباطات و حمل و نقل ۷- ساختار صنعتى ارزشهای فرهنگى، عقاید (زمینه های فرهنگى، اعتقادى، اجتماعى)، هنجارهای
اجتماعى، افسانه ها و روایات احزاب سیاسى، روابط دولت / بازرگانى، گروههای اقتصادى سیاسى، سیاستگذاران، اتحادیه ها و دیگر
گروههای حامی سطح توسعه ی اقتصادى، فلسفه ی اقتصادى، نظام بانكى، بازارهای سرمایه ای، سیاست مالی، توزیع درآمد، اقتصاد

موازیسرت اجتماع، چارچوب قانونی، نوع قوانین، اجرای قوانینسطح توسعه ی فناوری، نیروی انسانی علمی/ فنی، هزینه ی توسعه و تحقیق، نوع فناوری، ابداع یا تقلید و نسخه برداریارتباطات (مطبوعات، تلفن)، حمل و نقل (بزرگراهها و شبکه ی هوایی) شهری / روستایی، کوچک / بزرگ، سازمانها، توزیع منطقه اینظام مدیریت و بازرگانی ۱- فلسفه ی مدیریت ۲- ساختار سازمانی ۳- فرایندهای سازمان ۴- مدیریت منابع انسانی ۵- خط مشیها ۶- روابط مدیریت و اتحادیه ها ۷- اتحادیه ها ۸- ذی نفعان دیگر فلسفه ی جاری مدیریت، گرایشها و روشهای مدیریتیونوع و میزان تمرکز و رسمی بودنفرایندهای تصمیم گیری و ارتباطگرایشها، روشها، خط مشیها تولید، بازاریابی، مالی و...ناسازگاری در مقابل همکاری، قانون کارنوع، وابستگیها مصرف کنندگان، گروههای محیطی و... شامل سهامداران، مدیریت، گروههای کارمندان، دولت، جامعه، اتحادیه هااهمیت الگو برای بررسیهای تطبیقی اداریتشخیص ضرورت و اهمیت مطالعات تطبیقی اداری بسیار ساده است اما چگونگی انجام و شیوه ی بررسیهای تطبیقی اداری چندان ساده نیست و اصولی را باید در نظر گرفت. سؤال اصلی اینست که سازمانها را چگونه می توان با یکدیگر مقایسه کرد؟ آیا باید یک سازمان را که مجموعه ای از اجزاست کلاً با سازمان دیگری تطبیق داد و مثلاً گفت سازمان الف با سازمان ب بطور کلی مقایسه شد و این نتایج به دست آمد یا آنکه مشخصه یا مشخصاتی و به عبارت دقیقتر متغیر یا متغیرهایی را که بین دو سازمان مشترکند انتخاب کرد و مقایسه را براساس آن متغیرها انجام داد؟ در پاسخ به این سؤال باید گفت به دلیل اینکه زمینه های تطبیق و دستیابی به تمام تشابهات و تفاوتها امری تقریباً محال است، باید از طبقه بندی استفاده کرد. یکی از طبقه بندیهایی که می تواند الگوی بررسیهای تطبیقی سازمانی قرار گیرد طبقه بندی متغیرهای مختلف در سازمان است. متغیرهای بسیاری را می توان در مطالعات تطبیقی به کار بست. بعنوان مثال می توانیم سازمانها را با دو دید کلی نظام بسته و باز در نظر بگیریم و متغیرهای مورد نظر را در طیفی که بین این دو نحوه ی نگرش قرار می گیرند مطالعه و بررسی کنیم. متغیرهای اصلی و مؤثر در رسیدن به اهداف مورد نظر خصوصیات نظام سازمانی دید نظام مند بسته و ماشینی دید نظام مند باز و منعطف ۱ اهداف و مأموریتهای سازمان تک هدفی خشک و انعطاف ناپذیر چندهدفی منعطف و سازگار شونده با محیط ۲ سلسله مراتب و ارتباطات سلسله مراتب از بالا به پایین ارتباطات رسمی و خشک ارتباطات نزدیک ۳ ماهیت وظایف تکراری و یکنواخت، مشابه متنوع و مختلف ۴ فرایند عملیات ثابت و استاندارد شده متغیر و استاندارد نشده ۵ میزان رسمی بودن بسیار زیاد بسیار کم ۶ قوانین و مقررات مفصل و جزئی کم و کلی ۷ اختیارات متمرکز و سلسله مراتبی غیرمتمرکز و مشارکتی ۸ نقشهای سازمانی مشخص و معین کلی و قابل تغییر ۹ عوامل انگیزشی پاداشهای خارجی و مادی پاداشهای درونی و غیرمادی ۱۰ سبک رهبری مستبدانه و آمرانه مشارکت جویانه ۱۱ قدرت تمرکز قدرت برای کنترل توزیع قدرت برای نیل به اهداف ۱۲ شیوه ی تصمیم گیری فردی و برنامه ریزی شده مشارکتی و انعطاف پذیر ۱۳ برنامه ریزی ثابت و جزئی انعطاف پذیر و کلی ۱۴ کنترل بالا-سری و دقیق دوطرفه و کلی- خودکنترلی ۱۵ روشهای حل تعارض از طریق سرپرست از طریق قانون سرپوش نهادن بر تعارض از طریق روبه رویی و با کمک گروه باز کردن و گشودن تعارضباتوجه به هدف مطالعه، محقق می تواند با انتخاب یک متغیر یا مجموعه ای از متغیرها، سازمانهای مورد نظر را کاملاً بررسی کند. بدین ترتیب بررسیهای تطبیقی سازمانی ممکن است با تأکید بر یک یا چند متغیر انجام پذیرد. بعنوان مثال در بررسی تطبیقی به کمک یک متغیر موضوع واحدی مانند انگیزش در سازمان انتخاب و اثر فرهنگ و ارزشهای اجتماعی بر آن بررسی می شود. اما در بررسی به کمک چند متغیر عوامل متعددی در سازمان انتخاب و بررسی می شوند. اصولاً بررسیهای تطبیقی چند متغیره کاملترند و نتایج معتبرتری دارند. زیرا در آنها جنبه های مختلف سازمان مطالعه و مقایسه می شوند. انتخاب متغیرها در مطالعات تطبیقی اداری با توجه به نوع مطالعه تطبیقی و هدف آن و نیز شرایط و امکانات موجود در بررسی صورت می گیرد. ساخت سازمانی، عملکرد سازمانی، نظام تولید، فناوری از لحاظ پویایی و پیچیدگی دیوانسالاری و طبقه بندی سازمانها به لحاظ نوع کنترل اعضا هر یک می توانند به منزله ی نوعی الگو

ملاک بررسیهای تطبیقی اداری قرار گیرند. بعضی صاحب نظران ساخت سازمان را ملاک معتبری برای مطالعات تطبیقی دانسته اند. منظور از ساخت ترتیب خاص همبستگی اجزای یک مجموعه برای هدفی معین است. ساخت سازمانی عبارتست از اجزا و عواملی که با یکدیگر در ارتباطند و مجموعه‌ی آنها برای تحقق هدف سازمان ضروری است. مطالعه‌ی تطبیقی با مقایسه‌ی ساختها با سادگی بیشتری انجام می‌پذیرد زیرا ساختها به آسانی بررسی شدنی و مشاهده پذیرند و تشابه و اختلاف آنها را به سهولت می‌توان درک کرد. بین ساخت و عملکرد ممکن است در بعضی جوامع هماهنگی وجود داشته باشد اما لزوماً همواره این رابطه موجود نیست. حال اگر عملکرد و وظیفه را به عنوان الگوی مطالعات تطبیقی ملاک مقایسه قرار دهیم، یعنی اعمال و فعالیت‌های اجزای متشکله‌ی ساخت را که به آن وظیفه می‌گوییم در بررسیهای تطبیقی بکار گیریم کار بررسی مشکلتر می‌شود، زیرا عملکردها و وظیفه‌ها به روشنی ساخت تشخیص پذیر و مطالعه کردنی نیستند و به همین جهت امکان سردرگمی و خطا بیشتر است. مقایسه‌ی عملکردها زمانی مفهوم پیدا می‌کند که آنها را در رابطه با ساختهایشان بررسی کنیم. برخی محققان فناوری و دانش فنی را خصوصیتی قلمداد کرده اند که می‌تواند در مطالعات تطبیقی اداری ملاک مقایسه باشد و از آن برای یافتن وجوه افتراق و اشتراک سازمانها استفاده کرد. در یکی از تحقیقات کلاسیک در این زمینه نظام تولید سازمانها به سه صورت تولید واحدی، انبوه و فرایندی در نظر گرفته شده و آثار آن بر ساختار سازمانی، وسعت سازمان و روابط انسانی بررسی شده است. به زعم برخی محققان دیوانسالاری نیز نمونه‌ی ایده آلی است که ممکن است اساس و ملاک مطالعه‌ی تطبیق قرار گیرد. درباره‌ی دیوانسالاری ایده آل وبر باید یادآوری کرد که هدف وی عرضه‌ی الگوی تجربی یا نمونه‌ی طبقه بندی شده نبوده است بلکه کوشیده تا با الهام از واقعتهای موجود الگویی به دست دهد که اگرچه صددرصد واقعی نیست، بتوان سازمانها را با آن مقایسه کرد. وبر برای طراحی الگوی دیوانسالاری از اطلاعات و داده‌های تجربی بهره گرفته است اما بهره‌گیری او گزینشی است خصوصیتی را در برخی سازمانها یافته و آنها را با بزرگ نمایی در نمونه‌ی ایده آل بیان کرده است مثلاً ارتباطات سازمانی در هیچ مؤسسه‌ی کاملاً غیرشخصی نیستند اما در الگوی وبر به صورت کاملاً غیرشخصی مطرح شده است. نکته‌ی دیگری که استفاده از دیوانسالاری را در مطالعات تطبیقی موجه می‌سازد وجود این الگوی سازمانی در تمامی کشورهاست. در عصر حاضر تمامی کشورها به نوعی از دیوانسالاری استفاده می‌کنند و دیوانسالاریها با خصوصیات چون سلسله مراتب، تقسیم کار، شرایط احراز، ثبت کتبی و نظام منطقی حقوق و مزایا در تمامی نظامهای اداری بگونه‌ی حضور دارند. اما این بدان معنا نیست که تمامی سازمانهای مذکور متحدالشکل و یکسانند، بلکه اختلافات و تفاوت‌های بسیاری در عملکردهای آنها وجود دارد. با در نظر گرفتن عملکردها در ساخت دیوانسالاری، ساخت مذکور وسیله‌ی عملی و ساده برای مطالعات تطبیقی درمی‌آید. در مورد الگوهای روابط اجتماعی در جوامع مختلف و استفاده از آنها در مطالعات تطبیقی، دیویس به پنج رابطه‌ی اجتماعی اشاره می‌کند: ۱- روابط خانوادگی: که بعلت نقش تعیین کننده‌ی آن که در شکل‌گیری شخصیت افراد ایفا می‌کنند در مطالعات تطبیقی اداری اهمیت زیادی دارند. در جوامع صنعتی این نقش نفوذ کمتری دارد اما در جوامع سنتی نقش آن بارز و چشمگیر است و رفتارهای سازمانی عمدتاً تابع این روابطند. ۲- روابط گروهی: که براساس آن فرد عضویت گروهی را می‌پذیرد و در مقابل وفادار بودن به آن مزیت‌هایی بدست می‌آورد. گروههای غیررسمی در سازمانها نمونه‌هایی از این گروهها هستند که در روابط سازمانی و اداری به صور گوناگون تأثیر می‌گذارند. ۳- روابط اجتماعی: شاید این طور به نظر آید که امروزه دیگر روابط طبقاتی مفهوم چندانی ندارد اما در برخی جوامع شرقی مانند هند هنوز این روابط مطرح است و در جوامع غربی نیز به گونه‌ی دیگری وجود دارد. در مورد اثر این روابط در سازمان می‌توان به اثر روابط طبقاتی در نحوه‌ی بکارگیری نیروی انسانی و استخدام اشاره کرد که ضمن آن مشاغل خاصی به قشرها و طبقات ویژه‌ی آن اجتماع اختصاص می‌یابد و این نوع روابط بر روابط عمودی پابرجا تأکید دارد. ۴- روابط قراردادی: به روابطی اطلاق می‌شود که ضمن آن طرفین براساس پیمان یا قراردادی با یکدیگر مرتبط می‌شوند. نظام حقوقی در جامعه تضمین

کننده ی این نوع روابط در جامعه است. ۵- روابط سازمانی: روابط سازمانی الگوی اصلی در شناخت سازمانهاست و ضمن تأثیر پذیرفتن از سایر ارتباطات پیش گفته در شکل گیری سازمان نقش مهمی دارند. این روابط نوشته می شود رسمی و قانونی است و بیانگر صورت رسمی سازمان است. انواع مطالعات تطبیقی نظامهای اداریمطالعات تطبیقی اداری را می توان به گونه های مختلف دسته بندی کرد: الف) طبقه بندی کاربردی ۱- مطالعه ی تطبیقی اداری بین کشورها، جوامع و فرهنگهای مختلف: این مطالعات ممکن است بین دو کشور یا دو گروه از کشورهایی که هر گروه دارای نظام اداری تقریباً مشابهی اند انجام پذیرد. با توجه به نظام اداری با زیربنای فرهنگی و اجتماعی و ارزشهای موجود در جامعه این مطالعات می تواند بسیاری از تفاوتها و تشابهات رو بنایی را با توجه به زیربنای آنها مشخص سازد. ۲- مطالعه ی نظام های اداری در دوره های مختلف تاریخ: در اعصار مختلف هر جامعه ای شکلی خاص داشته و با گذشت زمان تغییرات و تحولاتی در آن رخ داده است. بدین ترتیب سازمانها را می توان در دوره هایی که به نحوی از هم متمایزند مورد مطالعه ی تطبیقی قرار داد و دریافت که گذشت زمان و تغییر و تحولات جامعه چه تأثیری بر سازمانها برجای گذارده است. ۳- مطالعه ی نظام های اداری در درون یک جامعه یا یک گروه از کشورهای مشابه: در این نوع مطالعات سازمانهای جامعه نسبت به هم بررسی تطبیقی می شوند. ۴- برداشتهای مختلف از نظام اداری در یک جامعه یا در یک دوره: منظور از این روش (بررسی پدیده با برداشتهای گوناگون) گسترش بخشیدن به روش مقایسه ای است که در علوم اجتماعی گرایش بیش از پیشی به پیشرفت دارد. بجای اینکه مانند مقایسه های کلاسیک پدیده های مشابه بسیاری را با هم مقایسه کنند، تحقیق را بر روی یک پدیده متمرکز می سازند ولی این مطالعه را با برداشتها و شیوه های مختلفی انجام می دهند و سپس نتیجه هایی را که بدست آورده اند با هم مقایسه می کنند. ب) طبقه بندی از نظر تشابه یا اختلاف بین دو پدیده دو مقایسه ی دور و نزدیک تقسیم می شود: ۱- مقایسه ی نزدیک (قریب): مقایسه ی نزدیک جانشین روش تجربی در علوم اجتماعی است. این مقایسه درباره ی انواع ساختهای مشابه بکار می رود و مقایسه ای بطور کلی نهادی است و به ندرت کارکردی. هدف مقایسه ی نزدیک بیش از هر چیز دقت است. از اینرو به جزئیات می پردازد. هدف اصلی آن جستجوی تفاوتهاست زیرا به موجب تعریف در چارچوبی عمل می کند که شباهتها تا حد امکان زیاد است. ۲- مقایسه ی دور (بعید): مقایسه ی دور عکس مقایسه ی نزدیک است. در این مقایسه انواع ساختهای مختلف را در برابر هم قرار می دهند و نهادهایی را که از متنهای فرهنگی و اندازه ای مختلفند و معانی دقیقاً متفاوتی دارند با یکدیگر مقایسه می کنند. ج) طبقه بندی از نظر سطح بررسی طبقه بندی مطالعات تطبیقی به دو سطح خرد و کلان است: در مطالعه در سطح کلان که مطالعه ی سازمانها در جوامع یا فرهنگهای مختلف است سازمان نظامی باز و در تعامل پویا با محیط در نظر گرفته می شود. در مطالعه ی تطبیقی در سطح خرد خود سازمان و عوامل متشکله ی آن اعم از ساختاری یا رفتاری بررسی می شود، مثلاً سبک مدیریت، نگرشها، ساختار سازمانی، فرایند عملکرد سازمان و سیاستهای آن مطالعه ی تطبیقی می شوند. مطالعات در سطح خرد معمولاً در یک کشور یا یک گروه از کشورهای هم خانواده (به لحاظ ساخت اداری) انجام می گیرد. اهداف مطالعات تطبیقی نظامهای اداریاصولاً هدف کلی مطالعات تطبیقی نظامهای اداری ایجاد وسعت دید و شناخت بهتر و کاملتر نظامهای اداری و چگونگی عملکرد آنهاست. موارد زیر نمونه هایی از هدفهای جزئی است: - درک نظریه ها، اندیشه ها و ابداعات سایر جوامع در زمینه های مطالعات اداری- شناخت نظامهای اداری در ادوار مختلف- آگاهی از دیدگاهها و تلقیهای گوناگون نسبت به نظام اداری- شناخت نظام اداری یک جامعه و چگونگی ارتباط اجزای متشکله ی آن جهت حصول درک عمیق تر نسبت به مسائل اداری- یافتن نظام اداری کارآمدتر و مقرون به صرفه تر- توسعه ی نظام اداری ملی- دستیابی به نظام اداری مطلوبترمشکلات مطالعات تطبیقی اداریاز آنجا که در مطالعات تطبیقی لازم است روشهای تحقیق بکاررود، همه ی مشکلاتی که در کار تحقیقی پیش می آید در این مطالعات نیز مطرح است. اما بعلاوه ماهیت مقایسه ای این مطالعات مشکلات دیگری نیز پیش می آید. یکی از این مشکلات انتخاب واحدهای مورد مطالعه و میزان همگونی آنهاست. گاهی اوقات بر مطالعات تطبیقی انجام شده خرده می

گیرند که دو واحد مورد تحقیق کاملاً مشابه نیستند و تحقیق انجام شده بدین جهت فاقد اعتبار علمی است، در حالیکه اگر ایراد پذیرفته شود و در پی حل آن برآیم نهایتاً حالت مطلوب زمانی حاصل می شود که دو واحد کاملاً مشابه برای تحقیق پیدا شود و سپس عمل تطبیق صورت پذیرد که این خود نفی عمل تطبیق است. تعیین متغیرها و ملاکهای مقایسه و میزان مقایسه پذیر بودن آنها نیز از دیگر مشکلات مطالعات تطبیقی است. عملی بودن و امکان کاربرد متغیرها در مقابل کامل و جامع بودن آنها مشکلی است که محققان این مطالعات در اغلب اوقات با آن دست به گریبانند. مشکل دیگری که محقق در مطالعات تطبیقی اداری با آن روبروست دخالت نظریه های شخصی در این مطالعات است. در علوم اجتماعی این درگیری شدت بیشتری پیدا می کند؛ ذهنیت و ارزشهای محقق در برداشتهای او اثر می گذارد و گاهی اوقات او را به پیش داوریهای نادرست وادار می دارد. یکی از مشکلات دیگر مطالعات تطبیقی دشواری مقایسه های است که با دیدی بی طرف و واقع گرا انجام پذیرد. ویژگیهای نظام اداری کشورهای در حال توسعه ۱- تقلیدی بودن نظام مدیریت و بی اصالتی تشکیلاتالگوهای اساسی مدیریت دولتی جوامع در حال توسعه عمدتاً به جای اینکه از متن نظام اجتماعی آنها نشأت گرفته باشند تقلیدی از نظامهای مدیریتی جوامع غربی اند. همه ی این کشورها حتی آنهایی که هیچ گاه تحت سلطه ی استعمار نبوده اند تلاش کرده اند تا به نوعی الگوهای بیگانه را در نظامهای اداری خود بکار گیرند، بدون آنکه تناسب و هماهنگی الگوی مدیریت غربی را با اوضاع و احوال یا شرایط فرهنگی، اجتماعی، اقلیمی و بومی کشور خود در نظر گیرند. تناسب نداشتن نظام اداری وارداتی با شرایط فرهنگی خاص کشورهای در حال توسعه سبب شده نه تنها نظام اداری این کشورها پاسخگوی نیازهای بومی و اصلی آنها نباشد بلکه با مشکلات و نارسایی های بسیاری مواجه شود که رهایی از آن به زمان و تلاش فراوان نیازمند است. ۲- بازدهی کم و نامؤثر بودن نظام اداری در مقام مقایسه میزان اثربخشی و بازدهی نظام اداری کشورهای در حال توسعه نسبت به سایر کشورهای پیشرفته در سطح نازلی است و این امر یکی از مشکلات تمامی کشورهای مذکور است. یکی از دلایل عمده ی آن ممکن است ناهماهنگی نظام اداری غربی با شرایط فرهنگی و ارزشی جوامع در حال توسعه باشد که از عوامل اصلی ضعف نظام اداری در دستیابی به اهداف سازمانی است. علت دیگر، ضعف تخصصی و یا عدم استفاده ی مؤثر از متخصصان است. در این کشورها نیروی انسانی متخصص بسیار کم است و از نیروی متخصص موجود نیز به درستی و در جای خود استفاده نمی شود. بیکاری مزمن و کم کاری در ادارات دولتی بسیار دیده می شود. ۳- جایگزینی اهداف فردی به جای اهداف عمومی (تمرکز قدرت در دست دیوانسالارها) در اغلب سازمانهای اداری کشورهای در حال توسعه حفظ مقام و شغل و تحقق اهداف فردی و اجتماعی از عمده ترین دغدغه های هر مدیر است. مدیر در ارتباطات و فعالیتهایش بیشترین تلاش را در تحقق این اهداف منظور می دارد و از نظر وی مسائل و اهداف سازمانی در درجات بعدی اهمیت قرار دارند. وظایفی چون برنامه ریزی، سازماندهی، کنترل و نظارت جنبه ی صوری دارد و اهتمام در حفظ مسند مدیریت است. امور سازمانی جنبه ی سیاسی پیدا می کند و کمتر به مسائل فنی توجه می شود. جابجایی هدفهای فردی و سازمانی مدیران گاهی به صورت احساس مالکیت بر سازمان و مشاغل آن نیز بروز می کند. ۴- نظام ناشایستگی در مدیریت نیروی انسانی در نظام شایستگی هدف آنست که شایسته ترین افراد به خدمت سازمان در آیند و طبق ضوابط و مقررات موجود در سازمان براساس شایستگی و صلاحیت دقیقاً ارزیابی شوند و در صورت استحقاق، ترفیع و ارتقا یابند. اما در نظام ناشایستگی سازمانها در انتصاب و ارتقا پایبند ضوابط و مقررات نیستند و عوملی از قبیل خویشاوندی و آشنایی، توصیه ی مقامات ذی نفوذ، وابستگی به مراتب عالی سازمان، وابستگی به مقامات سیاسی اساس استخدام قرار می گیرد. در چنین شرایطی مدیریت منابع انسانی در سازمان تابع سلیقه های فردی است و از حاکمیت ضابطه ها خبری نیست. ۵- دیوانسالاری سیاسیدر باره ی ویژگیهای دیوانسالاری در کشورهای در حال توسعه و گل با عنوان دیوانسالاری سیاسی به تشریح الگوی روابط بین سیاست و اداره در پاره ای از کشورهای در حال توسعه پرداخته است و می نویسد: دیوانسالاری سیاسی بر عملکرد مستخدمان دولت آثار منفی چندی می گذارد. از آنجا که در نظام اداری کشورهای در حال توسعه دیوانسالارها

تابع ارزشیابی و انتقاد مقامات سیاسی قرار می گیرند علاقه ی اندکی به بروز خلاقیت و ابتکار از خود نشان می دهند. بعلاوه دیوانسالاران پیش از آنکه قبولی مقامات مافوق خود را گرفته باشند به ندرت دست به عملی می زنند. این امر موجب آن می شود که آنها به جلب خواسته ها و تمایلات رؤسای خود پردازند، خصوصاً در مواردیکه قوانین و مقررات برای اجرای وظایف اداری صراحت ندارد. و گل نتیجه می گیرد در چنین نظامی دیوانسالارها به صورت ابزاری فرمانبردار درمی آیند که می کوشند وظایف اداری را به گونه ای که دلخواه رؤسایشان باشد انجام دهند. ۶- فساد اداری و سازمان غیرپاسخگوفساد اداری معمولاً به انحراف از شیوه های قانونی و بطور کلی استفاده ی نامشروع از مقام و موقعیت شغلی اطلاق می شود و به اشکال مختلف بروز می کند که رشوه یکی از آنهاست. پیچیدگی، نارسایی و به روز نبودن قوانین، دیوانسالاریهای عریض و طویل و غیرپاسخگو، ناآگاهی عامه ی مردم از حقوق خود، عدم دسترسی به اطلاعات، ضعف ایمان، فقر مادی و عدم همپایی حقوق کارکنان دون رتبه با هزینه ها، روحیه ی فردگرایی و بدنبال راه حل های ساده و سریع بودن از زمره ی دلایلی است که موجب می شود رشوه و فساد ابزاری برای فرار از این مشکلات باشد. ۷- مهار گسیختگی دیوانسالاریها (نبود شیوه هایی برای کنترل و نظارت بر دیوانسالاریها) دیوانسالاریها نیروها و منابع و امکانات جامعه را انحصاراً به خود اختصاص می دهند و به صورت واحدهایی نیرومند در جامعه سر می افزارند. این سازمانها با به کارگیری تخصصهای فنی، با استفاده از قوانین و مقررات دولتی، با اتکا به هدفهای ضروری و حیاتی خود و با بهره گیری از اهرمهای سیاسی به قدرت نمایی می پردازند و بدین ترتیب سازمانهایی که باید در خدمت جامعه باشند به صورت مخدوم درمی آیند و جامعه را به خدمت خود می گیرند. در کشورهای درحال توسعه قدرتی که بتواند دیوانسالاریها را کنترل کند و در موارد لزوم مهار آنها را به دست بگیرد غالباً وجود ندارد و در این خلأ قدرت حاکم است که این سازمانها نفوذ بیشتری می یابند و نظام اداری را بیمار می کنند. در بیشتر کشورهای غیرصنعتی عوامل کنترل کننده به خوبی رشد نیافته اند، نظامهای اقتدارگرا در نبود انتخابات آزاد و رقابت آمیز و گروههای نفوذ مستقل و مطبوعات آزاد کاملاً مستعد ناکار آیی و محافظه کاری دیوانسالاریند. ۸- فرهنگ سخنگویی به جای عمل در کشورهای درحال توسعه درباره ی ایده آله و آرمانها سخن بسیار می گویند اما از عمل خبری نیست. برنامه های جامع و کلی طراحی می شوند که هرگز به مرحله ی عمل نمی رسد و قوانین و مقرراتی وضع می شوند که از آغاز مشخص است هیچگاه به اجرا در نخواهند آمد. ۹- تشکلهای غیررسمی در سازماندر نظام اداری کشورهای درحال توسعه ارتباطات غیررسمی که بین گروههای مختلف در سازمانها شکل گرفته اند در بیشتر اوقات به صورت عاملی بازدارنده درآمده و سد راه تحقق اهداف رسمی سازمان و ناکارایی آن شده اند. هم مذهب بودن، هم زبان بودن، هم شهری بودن، هم مسلک بودن باعث شده است افراد و اعضای سازمانها جایگاههای رسمی خود را فراموش و در قالبهای غیررسمی با هم ارتباط برقرار کنند و سازمانی پیش بینی نشده و متمایز با سازمان رسمی بوجود آورند. ۱۰- روحیه ی تقدیرگراییکی از ویژگیهای فرهنگی برخی ملل درحال توسعه تقدیرگرایی و اعتقاد به سرنوشت محتوم است که روحیه ای انفعالی است و در راه انجام وظایف مختلف مدیریت مشکل ایجاد می کند. مثلاً کسی که معتقد است سرنوشت انسان هرچه باشد همان رخ خواهد داد، لزومی در تحرک و تلاش نمی بیند و بار خوت در انتظار وقوع حوادث می ماند. چنین فردی سعی در ایجاد تحول و تغییر، بهبود و اصلاح، و توسعه و پیشرفت ندارد و برنامه ریزی را کاری عبث و بی فایده می پندارد زیرا هرآنچه باید شود خواهد شد و با برنامه ریزی آینده را نمی توان دگرگون ساخت. با چنین تلقی از آینده انگیزه ی تعالی و کمال طلبی نیز دچار وقفه و رکود می شود و افراد به آنچه رخ می دهد رضایت می دهند. روحیه ی تقدیرگرایی با چنین تظاهراتی در برخی کشورهای درحال توسعه در مقابل تحقیق و توسعه، نوآوری و انتقال فناوری و در نهایت توفیق نظام اداری سدی ایجاد کرده و تحقق اهداف توسعه ی ملل مذکور را با مشکل مواجه ساخته است. مقایسه ی ویژگیهای الگوی مدیریت آمریکایی در گذشته و حالالگوی قدیم (مبتنی بر کنترل) الگوی فعلی (مبتنی بر مشارکت) نگرش مدیریت به کارگران: کارگران تنبل مسئولیت ناپذیرند و تنها انگیزه ی مادی دارند کارگران مایل به

قبول مسئولیت و در جستجوی موقعیتهایی برای ابراز قابلیت‌های خودند. از اینرو دستیابی به فرصتهایی برای مسئولیت‌پذیری، شناخته شدن و رشد فردی در آنها ایجاد انگیزه می‌کند. مفروضاتی درباره‌ی طرح شغل: کار کاملاً پراکنده است. به حداقل مهارت نیروی کارگر احتیاج است. فردیت کارگر تأثیر کمی بر بهره‌وری دارد. کار نیازمند طیف وسیعی از مهارت‌ها و استعداد‌های کارگران است. کار گروهی برای مشارکت کارگران و ازدیاد بهره‌وری با اهمیت است. طرح و ساختار سازمان: طراحی سازمانها به صورت سلسله‌مراتبی است. اختیار از بالا به پایین و مسئولیت کلیه‌ی تصمیمات مربوط به کارگران به عهده‌ی مدیر است. سازمانها در چندسطح مدیریتی سازماندهی شده‌اند. کارگران در فرایند مدیریت به مشارکت تشویق می‌شوند. آموزش شغل و امنیت کارکنان: با کارگران همانند کالا رفتار می‌شود. به راحتی تعویض می‌شوند. آموزش کارگران محدود و منحصر به کسب مهارت‌های اولیه است. کارگران منابعی ارزنده، برخوردار از مهارت‌ها، قدرت تفکر و قدرت همکاریند و ارزش آنها برای سازمان در طی زمان ظاهر می‌شود. ساختار پاداش: پرداخت وابسته به نیازها و الزامات شغل است. نظام ارزشیابی مشاغل ارزش هر شغل را برای سازمان معین می‌کند. پرداختها هم به مهارت‌ها و هم به نیازهای کارکنان وابسته است. پاداشها مواردی بیش از جبران (ترمیم) مالی را در برمی‌گیرد. روابط نیروی کار با مدیریت: بین کارگران و مدیران روابط خصمانه و غیر صمیمی برقرار است. بین مدیریت و اتحادیه تعارض وجود دارد. روابط بر پایه‌ی تعاون بین نیروی کار و مدیریت، همکاری بین مدیریت و اتحادیه برقرار است. محیط فرهنگی برای بررسی محیط فرهنگی آمریکا از الگوی ابعاد فرهنگی هاف است، در مورد ارزشهای مرتبط با کار استفاده می‌کنیم. هاف استد در حدود سال ۱۹۸۰ درباره‌ی کارگران و مدیران یک شرکت بزرگ چندملیتی آمریکایی مطالعاتی انجام داد. هاف استد اطلاعاتی از ۵۰ کشور جمع‌آوری کرد. هنگامیکه نتایج کار خود را تحلیل می‌کرد متوجه شد برخی کشورها با ابعاد فرهنگی مشخصی طبقه‌بندی می‌شوند که این ابعاد را نمی‌توان با عوامل دیگر نظیر سطح شغل، سطح توسعه‌ی اقتصادی کشور و ... توصیف کرد. این ابعاد با خصوصیات فرهنگی وصف می‌شوند. یافته‌های پژوهش هاف استد علاوه بر وصف خصوصیات فرهنگی به روشن شدن پاره‌ای از الگوهای فرهنگی و رفتاری در سازمانهای کشورهای گوناگون یاری می‌رساند. چهار بعد فرهنگی که هاف استد کشورها را براساس آنها گروه‌بندی کرد عبارتند از: ۱- فاصله‌ی قدرت: بیانگر این واقعیت است که افراد نابرابرند. افراد به شکل نابرابر متولد می‌شوند و نیز به شکلی متفاوت از ویژگیهای ذهنی و فیزیکی خود بهره‌برداری می‌کنند. فاصله‌ی قدرت نابرابری انسان را در سازمانها نیز نشان می‌دهد، بخصوص در ارتباط با سبک رهبری، تصمیم‌گیری رؤسا، ترس کارکنان از مخالفت با مافوق و اینکه چرا زیردستان ترجیح می‌دهند یک رئیس تصمیمات را اتخاذ کند. این امر ریشه در فرهنگ جوامع دارد و اینکه افراد تا چه حد توزیع نابرابر قدرت را در سازمانها می‌پذیرند. ۲- اجتناب از عدم اطمینان (عدم قطعیت): این عامل ناظر بر نحوه‌ی مواجهه‌ی افراد جامعه با امکان مخاطرات احتمالی آینده است. در واقع این عامل تلاش و کوشش افراد جامعه را برای دستیابی به موقعیت مطمئن و اطمینان خاطر و نیز اضطرابی را که افراد در موقعیتهای تعارضی احساس می‌کنند بیان می‌کند. جوامع و فرهنگهایی که کمتر از مخاطره اجتناب می‌کنند می‌کوشند تا از موارد عدم اطمینان با مراسم عبادی، معنویات، فناوری و اهداف مشارکتی اجتناب کنند. این جوامع اعضای خود را طوری بار می‌آورند که ابهام را حقیقت زندگی که تغییرناپذیر است بپذیرند و متحمل و بردبار و خطرپذیر باشند. در مقابل جوامع و فرهنگهایی که به اجتناب از مخاطرات (عدم اطمینان نسبت به آینده) گرایش زیادی دارند می‌کوشند تا حداکثر اضطراب خود را با یک سری قوانین دقیق و الگوهای رفتاری معین کاهش دهند. در واقع سعی می‌کنند در آینده اثرگذار باشند و آینده را کنترل کنند و بدین ترتیب احساس امنیت خود را افزایش دهند و نهادینه کنند. ۳- فردگرایی در برابر جمع‌گرایی: بعد به میزان و درجه‌ای که مردم خود را متعلق به یک گروه احساس می‌کنند اشاره دارد و نیز به ماهیت روابط فرد با گروه مرتبط است. در جوامع فردگرا ارتباطات میان افراد سست است و هرکس مراقب منافع خویش است. به افراد آزادی زیاد داده می‌شود تا راهها و فعالیتهای خود را شخصاً انتخاب کنند. در جوامع جمع‌گرا، افراد روابط

سازمانی خود را از دیدگاه اخلاقی تفسیر می کنند، به سازمان احساس وفاداری و تعلق روحی دارند و تصمیمات گروهی بهتر از تصمیمات فردی مورد توجه قرار می گیرد. ۴- مردسالاری در برابر زن سالاری این بعد تقسیم نقشهای بین جنسیتها را در جوامع ارزیابی می کند زیرا تعاریف مبتنی بر نقش جنسیتهای مختلف در یک جامعه ممکن است با جامعه ی دیگر تفاوت عمده داشته باشد. در برخی جوامع کودکان، بدون توجه به جنسیتشان، با ارزشهای مربوط به هر دو جنس پرورش می یابند. جوامعی هم هستند که گرایش زن سالاری دارند. در این جوامع هم زنان و هم مردان در یک سری از ارزشهای مربوط به کیفیت زندگی، تواضع، همکاری بین افراد و رسیدگی به دیگران سهیمند. در حالیکه در جوامع مردسالار بر رقابت و سرسختی در عقیده و مادی گرایی تأکید می شود. در کشورهای مردسالار مدیرانی موفق پنداشته می شوند که بیشتر ستیزه جو، اهل رقابت و پرتاقت باشند. درآمد، شناخته شدن و پیشرفت برای کارمندان اهمیت زیادی دارد. آشنایی با ویژگیهای مدیریت صنعتی در ژاپن و مقایسه ی آن با آمریکا و اروپا در این قسمت به منظور مطالعه ی تطبیقی ژاپن، آمریکا و اروپا به تحقیقی اشاره می کنیم که سه تن از دانشمندان کشورهای مذکور به نامهای پروفیسور جفری میلر از دانشگاه بوستون، جین کیروناکانه از انستیتوی علوم ژاپن و توماس والمن از فرانسه درباره ی مؤسسات صنعتی کشورهای خود انجام داده اند. این تحقیق با نظرخواهی از ۲۰۹ مدیر آمریکایی، ۱۵۱ مدیر اروپایی و ۲۶۰ مدیر ژاپنی انجام گرفت. ۱- راهبردهای مؤسسات ۱- طراحی و تولید فراورده های جدید برای بازار موجود ۲- افزایش سهم مؤسسه در بازار موجود ۳- طراحی و تولید فراورده های موجود در بازارهای جدید ۴- ایجاد و توسعه ی بازارهای جدید برای محصولات موجود ۲- اولویتهای رقابتی آمریکا ژاپن اروپا بهبود کیفیت کالا- قیمت ارزان بهبود کیفیت کالاتولید کالاهایی با عملکرد عالی تغییرات سریع در طراحیهای تولیدی تحویل به موقع کالاتحویل به موقع کالا- بهبود کیفیت کالا تولید کالاهایی با عملکرد عالی تحویل سریع کالا- کالاهایی با عملکرد عالی قیمت ارزان خدمات بعد از فروش تحویل سریع کالاتحویل سریع در طراحیهای تولیدی خدمات بعد از فروش تغییرات سریع در حجم تولید تغییرات سریع در حجم تولید تحویل سریع کالا خدمات بعد از فروش اهداف و مسائل فعلی سازمانی به ترتیب اهمیت آمریکا ژاپن اروپا تولید با کیفیت عالی تولید با کیفیت عالی مسئله ی افزایش هزینه های بالاسریمسئله ی افزایش هزینه های بالاسری مسئله ی اثر ضایعات بر سود تولید با کیفیت عالی ظرفیت اضافی نیاز به سرپرستان واجد شرایط پایین بودن قدرت تولید بطور کلیطراحی و ارائه ی محصولات جدید طراحی و ارائه ی محصولات جدید افزایش قیمت موادپایین بودن قدرت تولید بطور کلی عقب افتادن در فناوری فرایندی طراحی و ارائه ی محصولات جدیدمسائل کنترل موجودی افزایش قیمت مواد پیش بینیهای ضعیف فروشافزایش قیمت مواد ناتوانی در تحویل به موقع کاهش بازدهی مستقیم نیروی کارضعف در پیش بینی های فروش مسئله ی افزایش هزینه های بالاسری ظرفیت اضافیکاهش بازدهی مستقیم نیروی کار کاهش بازدهی مستقیم نیروی کار مسائل کنترل موجودی پیری نیروی کار تأثیر مقررات و قوانین دولتی مشکل یافتن نیروی کار واجد شرایط ۳- تلاشهای جدید برای افزایش اثربخشی آمریکا ژاپن اروپاسیستمهای کنترل تولید و موجودی حلقه های کیفیت یا گروههای کنترل کیفی سیستمهای کنترل تولید و موجودی آموزش سرپرستان مشاوران خودکار و استفاده از آدم واره ها مشاوران خودکار و استفاده از آدم واره ها کاهش تعداد کارکنان تولید محصولات قدیمی به شیوه ی جدید آموزش سرپرستان استفاده از سیستمهای اطلاعاتی در تولید کاهش میزان نیروی کار تجدید سازمان تولید حفاظت صنعتی حفاظت صنعتی اصلاح سیستم موجود تولید گروههای کنترل کیفی (حلقه های کیفیت) تغییر شرایط فیزیکی کارخانجات تجدیدنظر در نحوه ی تولید کالاهای قدیمی ایجاد انگیزه های کاری ایجاد انگیزه های کاری ایجاد انگیزه های کاری کاریتجدیدنظر در تولیدات قدیمی وسعت بخشیدن به محدوده ی وظایف کارکنان تغییر در روابط بین مدیریت و کارکنانبهبود سیستمهای تعمیرات و نگهداری طراحی مجدد تولیدات ایجاد سیستمهای اطلاعاتی مدیریتبهبود سیستمهای تولیدی موجود

تجدید سازمان کارخانجات حفاظت صنعتیوژگیهای سازمانهای ژاپنی و نقش این سازمانها در تحول و توسعه ی کشور ژاپن ۱- ارتقای مقام و حقوق و دستمزد بر مبنای ارشدیتنظام ارشدیت ویژگی اصلی سازمانهای ژاپنی است و کارکنان رده هاو مراتب سازمانی را بطور منظم طی می کنند و به مشاغل بالاتر دست می یابند. رعایت نظام شایستگی و نیز ارشدیت برای ارتقای مقام و حقوق و دستمزد از نظر انگیزشی و استحکام نظام اداری مزایای بسیاری دارد و توانسته است در بهبود و رشد سازمانها نقش مهمی ایفا کند. ۲- استخدام مادام العمرترک و جابجایی نیروی انسانی در نظام اداری بسیار کم است و کسی که در یک وزارتخانه یا مؤسسه استخدام می شود تا زمان بازنشستگی در همان سازمان باقی می ماند. بدین جهت احساس تعلق و وفاداری سازمانی بسیار قوی است و این امر به کسب تجربه و مهارت، ارتقای آگاهیهای تخصصی و کاهش هزینه های آموزشی کمک می کند. ۳- شرایط بازنشستگیبازنشستگی اجباری نیست و قوانین مربوط به آن در هر وزارتخانه ای متفاوت است. سن بازنشستگی در حدود ۵۰ سالگی است و بازنشستگی زودرس پستهای لازم برای ارتقای کارکنان جوان را فراهم می سازد. البته موافقت با بازنشستگی فرد زمانی حاصل می شود که جایگزینی برای او وجود داشته باشد. ۴- ایفای نقش در نوآوریهای اجتماعیمسئله ی جدایی سیاست از اداره که زمانی در غرب مطرح بوده است در نظام اداری ژاپن وجود ندارد. در سطوح عالی اداری در سازمانهای ژاپن مدیران نقش سیاسی و اجرایی را توأم دارند و در سنوات اخیر سازمانهای اداری به علت داشتن این خصوصیت توانسته اند در اصلاحات و نوآوریهای اجتماعی نقش فعالی داشته باشند. ۵- قدرت تطبیق با شرایطنظام اداری و دیوانسالاری اداری ژاپن توانسته است با وجود نوسانات شدید سیاسی خود را با تغییرات هماهنگ سازد. دیوانسالاری اداری در شرایط استبدادی گذشته زیر فشار حکومت نظامی در دورانی که متفقین کشور را اشغال کردند و اکنون در حکومت دموکراسی پارلمانی به حیات خود ادامه داده است. این امر ناشی از بی طرفی نظام دیوانسالاری نیست بلکه به قدرت تطبیق آن با شرایط و فضای سیاسی مربوط می شود. ۶- عدم توسل به نظام قضایکنترل قضایی بر نظام اداری در ژاپن به حداقل ممکن تقلیل یافته است و دادگاه خاصی برای سازمانهای اداری وجود ندارد. نظام قضایی کشور در امور مربوط به سازمانهای اداری نیز تسری دارد و قادر است از کارکنان دولت در موارد لزوم بازخواست کند. ۷- ایفای نقش در تحول و توسعه ی کشورقدرت و انسجام سازمانهای بوروکراتیک در ژاپن تا حدودی به علت نقش فعال این سازمانها در نوسازی و توسعه ی کشور بوده است. طبقه ی حاکمه و دیوانسالاری، هدایت کننده ی کشور به سوی توسعه و تحول بوده اند و جامعه و مردم نیز این نقش آنان را پذیرفته و تحسین کرده اندابعاد فرهنگی سازمانهای ژاپنی از دید هاف استدراپنیها به جمع گرایی بیش از فردگرایی ارزش می دهند و از جمله نشانه های آن تأکید بر حس تعلق سازمانی، وفاداری به گروه، گرایش جمعی و توجه به ما را می توان برشمرد. از نظر بعد فاصله ی قدرت، با حفظ فاصله ی قدرت زیاد نظیر به رسمیت شناختن ساخت سلسله مراتبی و نیز جایزشمردن فاصله ی قدرت کم نظیر اجرای تصمیم گیری توافقی هر دو جهت این بعد را به کار می برند. ژاپنیها به پرهیز از عدم اطمینان گرایش شدیدی دارند. در این جامعه از تضاد و رقابت پرهیز و بر توافق و همراهی گروهی و سازش جمعی تأکید می شود. برای ژاپنیها محافظه کاری یعنی نظم و قانون. در مورد بعد مردسالاری در مقابل زن سالاری ژاپنیها در هر دو جهت مؤثرند. آنها با نابرابر شمردن نقشهای جنسیتی به فرهنگ مردسالارانه شدیداً معتقدند. امتیازات استخدامی، ماننداستخدام مادام العمر، تنها برای کارکنان مرد مقررشده.فرضیاتی درباره ی محیط فرهنگی چین با استفاده از الگوی هاف استدراپنیها- فاصله ی قدرت هاف استدراپنیها در بررسیهای دریافت که هنک کنگ و تایوان در مقایسه با آمریکا امتیاز بالاتری از این بعد می گیرند. در جمهوری خلق چین فاصله ی قدرت به دلایل متعدد کمتر است: ۱- چین جامعه ای بی طبقه است ۲- نابرابری در توزیع درآمد در میان توده ی مردم بسیار کم است. ۳- در این کشور مشارکت کارگران در مدیریت و مشارکت مدیریت در نیروی کار فیزیکی تشویق می شود. ۴- در سالهای اخیر حزب کمونیست از امتیازهای ویژه ی بعضی اعضای خود انتقاد کرده است. ۲- فردگرایی در برابر جمع گراییهاف استدراپنیها در نمونه هایی که در هنک کنگ و تایوان بررسی کرد دریافت که در این جوامع به فردگرایی گرایش کمتری

وجود دارد. در چین نیز وضعیت مشابهی وجود دارد: اصول سوسیالیسم طرفدار مشارکت عمومی است و حزب کمونیست توصیه می‌کند منافع فردی باید مقهور منافع جمعی باشد. از اینرو فردگرایی به شکلی که در ایالات متحده تأکید می‌شود با ذهنیت چینیها بیگانه است. ۳- پرهیز از عدم اطمینانچینیهای هنک کنگ نسبت به پرهیز از عدم اطمینان گرایش کمی از خود بروز می‌دهند در حالیکه چینیهای تایوانی امتیاز بالایی در این بعد بدست می‌آورند. در جمهوری خلق چین نیز به دلایل متعدد به این بعد تمایل کمی نشان می‌دهند: ۱- دگرگونیهای شدید سیاسی از هنگام تأسیس جمهوری خلق چین در سال ۱۹۴۹ مردم را به ستوه آورده بطوریکه به خودی خود برای روبرو شدن با چنین فراز و نشیبهایی در زندگی تحمل زیادی کسب کرده‌اند. ۲- چینیها مانند بسیاری از مردم کشورهای آسیایی به جهت گیری بلند مدت در برنامه ریزی تمایل و علاقه دارند ۳- از آنجاکه چین دارای اقتصادی با برنامه ریزی مرکزی است، مردم می‌دانند که دولت حوایج آنها را پیش بینی و تأمین می‌کند. بدین ترتیب عدم اطمینان زیاد نسبت به آینده در چینیها مردود است. ۴- مردسالاری در برابر زن سالاریتایوان و هنک کنگ امتیاز بالایی از بعد مردسالاری می‌گیرند. در چین تصویری ترکیبی از دوجنبه می‌توان دید زیرا در برخی هنجارهای مردسالاری، امتیاز بالا- و در موارد دیگر امتیاز پایین است. بر تسلط مردان در جمهوری خلق چین تأکید نمی‌شود از جمله مردان و زنان در مقابل کار مساوی از پرداخت مساوی بهره می‌برند. زنان هم می‌توانند برای پستها و مناصب عالی در وزارتخانه‌ها و کارخانجات انتخاب و به کارگمارده شوند (گرچه تعداد زنان در مناصب عالی اداری کمتر از مردان است). بدین ترتیب از لحاظ هنجارهای مردسالارانه جمهوری خلق چین امتیاز پایین و از لحاظ موارد دیگر مانند تأکید بر کار و انگیزه‌ی موفقیت امتیاز بالایی می‌گیرد. محیط فرهنگی آفریقا با استفاده از الگوی ابعاد فرهنگی هاف استد ۱- فاصله‌ی قدرتهاف استد فیلی پین، هند و مکزیک از این بعد فرهنگی امتیاز بالایی می‌گیرند. در آفریقا وجود فاصله‌ی اجتماعی بسیار میان فرودست و فرادست حاکی از اینست که بیشتر گروههای فرهنگی آفریقا نیز از این وجه امتیاز بالایی کسب می‌کنند. همچنین معتقد است جوامعی که فاصله‌ی قدرت در آنها زیاد است عقیده دارند: راه تغییر نظام اجتماعی بر کنارسازی کسانی است که بر مسند قدرت تکیه زده‌اند. همچنین اعتقاد به فاصله‌ی قدرت زیاد بی‌میلی و اکراه مدیران عالی به سپردن قدرت پایین و نیز عدم تمایل آنها به قبول شیوه‌های مشارکتی مدیریت را نشان می‌دهد و اینکه چرا کوششهای مبتنی بر انتقال قدرت و عدم تمرکز در آفریقا به میزان زیادی ناموفق بوده است. ۲- فردگرایی در برابر جمع‌گراییه نظرمی رسد اکثر گروههای فرهنگی آفریقا به دلیل گستردگی بافت خانوادگی که ویژگی اکثر جوامع آفریقایی است از جمع‌گرایی امتیاز بالایی اخذ کنند. اما عوامل چندی این امتیاز را تعدیل می‌کند. دوگانگی شهری- روستایی در آفریقا بسیار مشخص است، اهالی روستا در بعد جمع‌گرایی امتیاز بالاتری کسب می‌کنند. به همین ترتیب بین کارکنان دون رتبه و کارکنان عالی رتبه در ادارات که بطور معمول تحصیلات بالاتری دارند تفاوتهایی دیده می‌شود. این تفاوت‌های بین کشوری و بین سازمانی می‌تواند فرایند مدیریت در آفریقا را با اشکال مواجه سازد. ۳- پرهیز از عدم اطمینانپیش بینی می‌شود که گروههای آفریقایی از این بعد امتیاز بالایی کسب کنند زیرا بیشتر گروههای آفریقایی در جستجوی واقعیت مطلقند، پراورزی و فعالند و احتیاج درونی به کار شدید دارند. ۴- مردسالاری در برابر زن سالاریهاف استد معتقد است که ژاپن و اطیش از لحاظ مردسالاری و دانمارک و سوئد از لحاظ زن سالاری امتیاز بالایی می‌گیرند. به نظر امتیاز بیشتر کشورهای آفریقایی نیز نزدیک به دانمارک و سوئد است تا ژاپن و اطیش. محیط فرهنگی با استفاده از الگوی هاف استد منطقه/ کشور ابعاد فرهنگی هاف استد فردگرایی/ جمع‌گرایی فاصله‌ی قدرت اجتناب از عدم اطمینان مردسالاری/ زن سالاری سایر ابعاد آمریکای شمالی فردگرایی کم متوسط مردسالاری ژاپن جمع‌گرایی زیاد و کم زیاد مردسالاری- زن سالاری وابستگی دوطرفه، اقتدار مورد احترام است اما مافوق باید صمیمی باشدچین جمع‌گرایی کم کم مردسالاری تأکید بر سنت مارکسیسم، لنینیسم و تفکر مائوتستونگ آفریقا جمع‌گرایی زیاد زن سالاری سنتهای استعماری، رسوم قبیله‌ایمقایسه‌ی جنبه‌های محیط سیاسی-

اجتماعی‌در آمریکا دو حزب سیاسی غالب وجود دارد، در حالیکه در ژاپن یک حزب از سالهای پس از جنگ دوم جهانی حاکم بوده است. در چین تنها یک حزب حاکم وجود دارد با این حال آیین سوسیالیسم در چین ترکیبی مدبرانه از مارکسیسم، لنینیسم و عقاید کنفوسیوس است. در آفریقا وابستگی قبیله‌ای و قدرت حاصل از آنها در عرصه‌ی سیاسی مهم است. به جز آمریکا، در بقیه‌ی کشورهای درجاتی از برنامه‌ریزی متمرکز را بکار می‌برند. از سوی دیگر ژاپن نظامی منحصر به خود دارد. دولت ژاپن بوسیله‌ی وزارت بازرگانی و صنایع بین‌الملل رهنمودهای اداری لازم را برای تحقق اتحاد و همبستگی ملی فراهم می‌سازد. در چین و بخشهایی از آفریقا سرمایه‌داری دولتی حاکم است. در ژاپن کسب و کار مردمی نقش عمده‌ای دارد. در آمریکا بخشهای دولتی و خصوصی جدا و مستقل از یکدیگرند ولی در ژاپن کارکنان بخش دولتی و خصوصی ارتباط خیلی نزدیکی دارند. بیشتر کارکنان بازنشسته‌ی بخش دولتی به بخش خصوصی ملحق می‌شوند. از این طریق موجب ارتباط مهم و حیاتی بین بخش عمومی و خصوصی اند. در چین و آفریقا تمایز بین مقامات خط‌مشی‌گذار و تصمیم‌گیرنده و مجریان امور کاملاً چشمگیر است. گروه نخست، در حکم بازوی حزب سیاسی حاکم است و خط‌مشی‌ها را تعیین می‌کند. گروه دوم خط‌مشی‌ها را اجرا می‌کند. بنابراین در چین و آفریقا شرکتها ساختار قدرت دوگانه دارند. از خصوصیات دیگر چین و بعضی ممالک آفریقا اینست که این کشورها یک ایدئولوژی و یک حزب خاص را برای اجرای آن ایدئولوژی بکار گرفته‌اند. ژاپن دارای محیط سیاسی-اجتماعی یگانه‌ای است. این کشور همانند آمریکا دارای نظام سیاسی آزاد منشانه و ایدئولوژی بازار آزاد است اما برخلاف آمریکا، ژاپن دارای ساختار اداری و سازمانی کاملاً یکپارچه در سطح جامعه است که روابط بسیار نزدیک میان دولت و بخش خصوصی از ویژگیهای آنست. این ساختار ژاپن را قادر ساخته است تا همبستگی و اتحاد ملی را هرچه بهتر تحقق بخشد فلسفه و جهت‌گیری مدیریت در آفریقا فلسفه‌ی مدیریت نمونه‌ی بارزی از نظریه‌ی X مک‌گریگور است که بر مبنای آن از قدرت و اختیار در اداره‌ی کارکنان استفاده می‌شود. سبک مدیریت تحکم‌آمیز و آمرانه است. بین مدیریت و کارکنان تولید تمایز آشکاری دیده می‌شود. صلاحیت تصمیم‌گیری در مدیران خلاصه می‌شود که از میان نخبگانند. بر منافع مدیران و حداکثر کنترل تأکید می‌شود. افق زمانی تصمیم‌گیری کوتاه مدت است. کارکنان آفریقایی حس وفاداری کمی دارند و از نوآوری و ریسک‌پذیری بیزارند. در ایالات متحده سعی بر آنست که به سمت سبک مشارکتی مدیریت (نظریه‌ی Y) حرکت کنند. در آمریکا مدیران حق ویژه‌ی تصمیم‌گیری دارند. در چین مشارکت کارکنان حالت اجباری دارد، گرچه از مدیران خواسته می‌شود هم منافع حزب و هم کارکنان را در نظر بگیرند ولی عملاً منافع حزب ارجح است. افق زمان نیز کوتاه مدت است. ژاپن فلسفه و جهت‌گیری مدیریتی یگانه‌ای دارد که پیروی از نظریه‌ی Y و الگوی مدیریت مشارکتی از ویژگیهای آن است. در ژاپن میان مدیریت و کارکنان تولید تمایز روشنی وجود ندارد. مدیران مراقب منافع زیردستانند. تعامل اجتماعی و تصمیم‌گیری بر اساس اجماع مورد تأکید است. جهت‌گیری زمانی این کشور به سمت بلندمدت است. جنبه‌های گوناگون سازمانها ساختار سازمانی: ساختار سازمانی رسمی جز در ژاپن در سایر کشورها مهم است. در کشورهای در حال توسعه‌ی آفریقا ساختار سازمانی وظیفه‌ای، سلسله‌مراتبی، آمرانه و متمرکز است. چین ساختار دو وجهی یعنی سیاسی و فنی دارد. در ژاپن ساختار رسمی در درجه‌ی دوم اهمیت قرار دارد و میان گروههای روابط کاری نزدیکی وجود دارد. فرایندهای تصمیم‌گیری: جز در ژاپن بیشتر از بالا به پایین و تابع مکتب عقلایی است که افق کوتاه مدت را الزامی می‌سازد. در مقابل در ژاپن تصمیم‌گیری بر اساس توافق جمعی صورت می‌گیرد. این امر ناشی از خصیصه‌ی فرهنگی ژاپنیهاست. فرایندهای ارتباطات: در ژاپن مبتنی بر رعایت آداب و رسوم است که بر اساس آن همه‌ی نظرها و دیدگاهها مورد توجه قرار می‌گیرد. در آفریقا، چین و آمریکای شمالی فرایندهای ارتباطات عمودی و از بالا به پایین است. در چین سلسله‌ی فرماندهی دوگانه وجود دارد. در آفریقا ترس و ویژگی بارز فرایندهای ارتباطات است. جهت‌گیری در فرایندهای گروهی: در آمریکای شمالی به سمت وظیفه‌ای است. ژاپن جهت‌گیری قوی به سمت حفظ کارکنان دارد. در آمریکا ساختار و در چین و ژاپن فرآیندهای اهمیت بیشتری دارد.

ویژگی آفریقا انگیزش ضعیف و از خودبیگانگی است. مدیریت منابع انسانی: وضع توسعه نیافته‌ی مدیریت منابع انسانی، دستمزدهای پایین، کنترل ضعیف بر عملکرد از جمله ویژگیهای آفریقا است. در چین به دلیل تعداد زیاد داوطلبان مشاغل دولت در فرایند استخدام فعال است. تصمیم‌گیری برای ارتقا در این کشور مبتنی بر معیارهای دوگانه‌ی سیاسی و فنی است. در آمریکا بر استخدام و انتصاب تأکید می‌شود. در ژاپن نظام حقوق و دستمزد و ارتقا بر پایه‌ی ارشدیت است. در ژاپن منابع انسانی با ارزش به شمار می‌آیند. روابط اتحادیه-مدیریت و اتحادیه‌ها: در ایالات متحده روابط بین مدیریت و اتحادیه‌ها بطور سنتی مجادله آمیز بوده است. از طرف دیگر در ژاپن به سبب فشارهای اجتماعی اتحادیه‌ها به سمت سازش و توافق تمایل دارند. در آفریقا قوانین ضد کارگری که نخبگان حاکم مقرر کرده اند فعالیت اتحادیه‌ها را بطور جدی محدود کرده است. تعاونیهای تحت حاکمیت دولت چین اتحادیه‌ها را ملزم ساخته اند با شوراهای کار به انجام وظیفه پردازند. در آمریکا اتحادیه‌های صنعتی به شکل ملی و اتحادیه‌های صنفی و پیشه‌وری به شکل محلی سازمان یافته‌اند. در ژاپن اتحادیه‌های صنعتی به شرکتها و در چین به احزاب سیاسی عمده وابسته‌اند. دینفعان: در آمریکای شمالی اتحادیه‌های مصرف‌کنندگان، طرفداران محیط زیست و نمایندگان مهم به نظری می‌رسند. در ژاپن بانکها و شرکتهای بازرگانی دینفعان بخش تجاری بزرگ به شمار می‌آیند. و در کشورهای درحال توسعه‌ی آفریقا، دینفوذان خارجی عمده‌ترین ذی‌نفعان شرکتهای بزرگند.

مطالعه تطبیقی مدل‌های برنامه ریزی استراتژیک

Comparative: strategic planning

مقدمه برنامه ریزی استراتژیک فرایندی است که اکثر شرکتهای موفق و صاحب نام دنیا از آن برای هدایت و پیشبرد برنامه‌ها و فعالیتهای خود با افق دید بلندمدت و درجهت دستیابی به اهداف و تحقق مأموریت سازمانی بهره می‌گیرند. این نوع برنامه ریزی که تاکنون اغلب مورد استفاده سازمانهای بزرگ واقع شده است، اگر به درستی تدوین شود، به انتخاب استراتژی‌هایی منجر می‌شود که در صورت اجرای صحیح و به موقع، تعالی و پیشتازی سازمان را به ارمغان می‌آورد. با توجه به افزایش کمیت و اهمیت شرکتهای کوچک در فعالیتهای اقتصادی دنیا و نیاز آنها به بهره‌مندی از برنامه ریزی استراتژیک جهت موفقیت در دنیای رقابتی، در این مقاله بعد از اشاره به مفهوم برنامه ریزی استراتژیک، تعریف سازمانهای بزرگ و کوچک، معرفی برخی از مدل‌های مهم برنامه ریزی استراتژیک سازمانهای بزرگ و کوچک، این مدلها به صورت تطبیقی با هم مورد مقایسه قرار خواهند گرفت تا از نتیجه این مقایسه مدلی مفهومی از برنامه ریزی استراتژیک برای سازمانهای کوچک ارائه شود تا آنها نیز در راستای دستیابی به اهداف و کامیابی روزافزون از این نوع برنامه ریزی بهره‌مند شوند. برنامه ریزی استراتژیک برنامه ریزی استراتژیک با بررسی محیط خارجی و داخل سازمان، فرصتها و تهدیدهای محیطی و قوتها و ضعفهای داخلی را شناسایی می‌کند و با در نظر داشتن مأموریت سازمان، اهداف بلندمدت برای سازمان تنظیم می‌کند و برای دستیابی به این اهداف، از بین گزینه‌های استراتژیک اقدام به انتخاب استراتژی‌هایی می‌کند که با تکیه بر قوتها و با بهره‌گیری از فرصتها، ضعفها را از بین برده و از تهدیدها پرهیز کند تا در صورت اجرای صحیح باعث موفقیت سازمان در میدان رقابت شود. در عصر اطلاعات و ارتباطات الکترونیکی، هر سازمانی با هر اندازه‌ای، با تغییرات و تحولات سریعی روبروست و باید فعالیتهای خود را طوری برنامه ریزی و مدیریت کند که در محیط متلاطم و بازار به شدت رقابتی موفقیت کسب کرده و تداوم حیات داشته باشد. با توجه به مفهوم برنامه ریزی استراتژیک، این امر مستلزم بهره‌گیری از این نوع برنامه ریزی است. چرا که از یک طرف آینده‌نگر بوده و از طریق پیش‌بینی تحولات آتی اقدامات مناسب را تنظیم می‌کند. از طرف دیگر گرایش به محیط داشته و ارتباط تنگاتنگ با آن دارد و از این لحاظ می‌تواند به سرعت از تغییرات محیط با خبر شده و واکنش مناسب و سریع نشان دهد. مفاهیم، نظریات و مدل‌هایی که تاکنون درباره برنامه ریزی استراتژیک ارائه شده‌اند

بیشتر در رابطه با سازمانهای بزرگ و متناسب با ویژگیهای آنها بوده و سازمانهای کوچک کمتر مورد اقبال واقع شده اند همین امر به علاوه برخی عوامل دیگر باعث می شوند تا سازمانهای بزرگ به راحتی از برنامه ریزی استراتژیک بهره مند شوند ولی سازمانهای کوچک تجربه چندان زیاد و موفقیت آمیزی در استفاده از این نوع برنامه ریزی ندارند. با توجه به نقش و اهمیتی که سازمانهای کوچک در فعالیتهای اقتصادی و بازارهای جهانی پیدا کرده اند و با توجه به اینکه مانند هر سازمان دیگری با رقابت شدیدی مواجهند و همواره به پیروزی می اندیشند و نیازمند بهره گیری از برنامه ریزی استراتژیک هستند. براین اساس، مقاله حاضر در نظر دارد تا برخی از مدل های مهم برنامه ریزی استراتژیک سازمانهای بزرگ و کوچک را به صورت تطبیقی مقایسه کرده و مدلی مفهومی از این نوع برنامه ریزی را برای سازمانهای کوچک توسعه دهد تا مورد استفاده آنها قرار گیرد. برنامه ریزی استراتژیک: همانند سایر مفاهیم مدیریت، تعاریف گوناگونی از برنامه ریزی استراتژیک توسط صاحب نظران ارائه شده است که برای جلوگیری از طول کلام به چند مورد مهم از آنها اشاره می شود. یکی از این تعاریف در ارتباط با کسب و کارهای کوچک می باشد ●. تعریف برنامه ریزی استراتژیک ۱ - فرای و استونر: برنامه ریزی استراتژیک، ابزار مدیریتی توانمندی است که برای کمک به شرکتهای کوچک طراحی می شود تا آنها به صورت رقابتی خود را با تغییرات پیش بینی شده محیط تطبیق دهند. خصوصاً، فرایند برنامه ریزی استراتژیک یک نگرش و تجزیه و تحلیلی از شرکت و محیط مربوط به آن ارائه می کند - شرایط فعلی شرکت را توضیح می دهد و عوامل کلیدی موثر بر موفقیت آن را شناسایی می کند. (FRY AND STONER, ۱۹۹۵, ۱۲۲) - لرنر: برنامه ریزی استراتژیک فرایند تغییر سازمانی مستمر و پیچیده است. اگر ویژگیهای زیر ترکیب شوند، فرایند برنامه ریزی استراتژیک موفق و جامعی را تعریف می کنند. برنامه ریزی استراتژیک: نگاه به آینده دارد و تمرکز بر آینده پیش بینی شده است. به این مسئله توجه دارد که جهان بعد از ۵ الی ۱۰ سال چه تفاوتی با اکنون خواهد داشت. درصدد خلق آینده سازمان بر مبنای آن چیزی است که احتمال می رود در آینده ایجاد شود. بر مبنای تجزیه و تحلیل روندها و سناریوهای پیش بینی شده برای گزینه های ممکن در آینده است و نیز بر مبنای تجزیه و تحلیل داده های داخلی و خارجی است. منعطف و متمایل به ایجاد تصویری بزرگ از آینده سازمان است. برنامه ریزی استراتژیک سازمان را با محیطش تطبیق می دهد، زمینه ای برای دسترسی به اهداف ایجاد می کند، چارچوب و جهتی برای سازمان فراهم می سازد تا به آینده دلخواه خود برسد. چارچوبی به وجود می آورد که با تجزیه و تحلیل کامل سازمان، محیط داخلی و خارجی و پتانسیل های سازمان در آن چارچوب می توان به مزیت رقابتی دست یافت. این امر سازمان را قادر می کند تا به روندها، اتفاقات، چالشها و فرصتهای به وجود آمده، از طریق چارچوبی از بینش و مأموریت ایجاد شده توسط فرایند برنامه ریزی استراتژیک پاسخ دهد. فرایندی نظری و کیفی است. برنامه ریزی استراتژیک، داده های نرم مانند: تجارب، نیات و ایده های موجود در گفتگوهای روزانه سازمان را ترکیب می کند و درصدد ارائه یک بینش و هدف سازمانی روشن است. به سازمان اجازه تمرکز می دهد، زیرا فرایندی پویا و مستمر از فعالیتهای خود تحلیلی است. فرایند یادگیری مستمر، در جریان و گفتگوی سازمانی است که به فراتر از دسترسی به یک سری اهداف از پیش تعیین شده توسعه می یابد. برنامه ریزی استراتژیک درصدد است روشی که یک سازمان فکر و عمل می کند را تغییر داده یک سازمان یادگیرنده به وجود آورد. وقتی موفقیت آمیز باشد، تمام نواحی عملیاتی را تحت تاثیر قرار داده و به عنوان قسمتی از فلسفه و فرهنگ سازمان درمی آید. (LERNER L. ۲۰۰۲, ۱۳) - پفر: برنامه ریزی استراتژیک فرایند ایجاد و توسعه رویه ها و عملیات ضروری برای دستیابی به آینده است. وی بین برنامه ریزی بلندمدت که به صورت واکنشی است و برنامه ریزی استراتژیک که سازمان را مجاز به خلق آینده اش می کند، تفاوت قائل می شود. ۴ - مک کون: برنامه ریزی استراتژیک فرایندی برای بازسازی و انتقال سازمانی است. به نظر وی در برنامه ریزی بلندمدت اهداف و پیش بینی ها بر اساس فرض ثبات سازمانی است، در حالی که در برنامه ریزی استراتژیک، نقش سازمان در محیط آن بررسی می شود. برنامه ریزی استراتژیک باعث می شود تا سازمان فعالیتهای و خدماتش را برای برآوردن

نیازهای در حال تغییر محیط تطبیق دهد. این برنامه ریزی نه تنها چارچوبی برای بهبود برنامه ها ارائه می کند بلکه چارچوبی برای ساختاردهی مجدد برنامه ها، مدیریت و همکاریها و نیز برای ارزیابی پیشرفت سازمان در این زمینه ها ارائه می کند. (Http://eric-web.tc.columbia.edu, ۲۰۰۲) دریک گفتار ساده، یک برنامه استراتژیک می تواند عملکرد را بهبود بخشد. اعضای یک سازمان در لابلای کارهای وظیفه ای ثابت و چالشهای روزانه سردرگم می شود و ممکن است که جهت اهداف سازمان را گم کنند و بینش خود را نسبت به آن از دست بدهند. یک برنامه استراتژیک می تواند، نه تنها درک اعضا از اهداف را بیشتر کند بلکه تفکر آینده گرا را بر مبنای درک مشترکی از رسالت سازمان تحریک و ایجاد کند. همکاری بین اعضای یک سازمان وقتی با مفروضات مشترکی نسبت به اهداف مشترک فعالیت کنند، بسیار موثر و اثربخش می شود. و در نهایت اینکه، یک برنامه ریزی استراتژیک موفقیت آمیز، برنامه ای است که: به عمل ختم شود. بینش مشترکی بر مبنای ارزشها ایجاد کند. فرایندی همگانی و مشارکتی است که کارکنان و مدیران احساس مالکیت مشترک نسبت به آن دارند. مسئولیت در قبال جامعه را می پذیرد. نسبت به محیط خارجی سازمان حساس بوده و بر آن تمرکز دارد. بر مبنای داده های با کیفیت بالا طرح ریزی می شود. - بخش کلیدی مدیریت اثربخش می باشد. (Http://eric-web.tc.columbia.edu, ۲۰۰۲) ● سازمانهای بزرگ و کوچک سازمانها از نظر شاخصهای مختلف به انواع گوناگونی تقسیم شده اند و تعریفهای متفاوتی برای هر کدام از آنها در کشورهای گوناگون ارائه شده است. شاخصهایی مانند: حجم فعالیت، میزان فروش یا درآمد، تعداد کارکنان، سرمایه گذاری و... اما آنچه در اکثر کشورها مرسوم است، تقسیم بندی بر اساس اندازه می باشد که در ایران به صورت زیر است: مرکز آمار ایران و بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران. سازمانهای بزرگ: صناعی که تعداد کارکنان آنها ۱۰ نفر و بیشتر باشد. سازمانهای کوچک: صناعی که تعداد کارکنان آنها کمتر از ۱۰ نفر باشد. ● وزارت صنایع و معادن - سازمان صنایع کوچک ایران. سازمانهای بزرگ: صناعی که ۵۰ نفر و بیشتر کارکن داشته باشند. سازمانهای کوچک: صناعی که کمتر از ۵۰ نفر کارکن داشته باشند. ● مدلهای برنامه ریزی استراتژیک سازمانهای بزرگتاکنون مدل های زیادی از برنامه ریزی استراتژیک برای سازمانهای بزرگ ارائه شده است. در این مقاله برخی از مدل های مهم (۹ مدل) مورد بررسی و مقایسه قرار می گیرند که عبارتند از: ۱ - مدل فرایند برنامه ریزی جامع تایلر (۲)، (TAYLOR - مدل رایت، ۳ - مدل هیل (۴)، (HILL - دیوید (۴) (DAVID - ماندی و پرمیاکس (MONDY & ۶، ۵ (PERMEAUX - برایسون (۷) (BRYSON - گلوئک (۸)، (GLUECK - رابسون (۹)، (ROBSON - استینر (STEINER) ●. مدل های برنامه ریزی استراتژیک سازمانهای کوچک در رابطه با برنامه ریزی استراتژیک سازمانهای کوچک مدل زیادی توسعه نیافته است. از بررسی منابع مختلف سه مدل شناسایی شد که در این مقاله در کنار سایر مدلها مورد بررسی و مقایسه قرار می گیرند. ● مقایسه تطبیقی مقایسه مدلهای برنامه ریزی استراتژیک سازمانهای بزرگ و کوچک معرفی شده نشان می دهد که علی رغم تفاوتها موجود در تعداد مراحل و گامهای مدلها، تقدم و تاخر آنها، کلیه مدلها به طور تقریبی از ساختار مشابه و یکسانی برخوردار هستند. شالوده مدلهای برنامه ریزی استراتژیک بدینگونه است که از تعیین رسالت سازمانی شروع شده، با انجام تجزیه و تحلیلهای خارجی و داخلی (برای شناسایی فرصتها و تهدیدهای خارجی و قوتها و ضعفهای داخلی)، اهدافی برای شرکت در نظر می گیرند و بر این اساس استراتژی هایی را برمی گزینند؛ سپس استراتژی های انتخاب شده را به صورت یک برنامه استراتژیک شامل روش انجام کار، منابع و زمان تخصیص یافته، درمی آورند که باید توسط شرکت به اجرا درآید تا اهداف و رسالتش محقق شوند. بنابراین، با مقایسه مدلهای مختلف برنامه ریزی استراتژیک و صرف نظر از تفاوتها ظاهری و جزئی آنها و نیز با تکیه بر مدلهای سازمانهای کوچک می توان ادعا کرد که کلیه این مدلها به نحوی مراحل سه گانه زیر را شامل می شوند: تعیین رسالت و اهداف شرکت؛ تجزیه و تحلیل خارجی و داخلی؛ تعیین استراتژیهای شرکت. ● در اینجا تذکر چند نکته زیر لازم به نظر می رسد: هر کدام از مدلهای برنامه ریزی استراتژیک (بخصوص مدلهای سازمانهای بزرگ) ممکن است تعداد

مراحلی بیش از مراحل فوق را شامل شوند. ولی مراحل آنها طوری است که قابل دسته بندی در این ۳ مرحله هستند. برخی از مدل‌های سازمانهای بزرگ، علاوه بر تدوین استراتژی، مراحل اجرا و ارزیابی برنامه استراتژیک را نیز در بر می گیرند. ولی با توجه به اینکه مقاله حاضر برنامه ریزی استراتژیک را فرایند تدوین استراتژی تا قبل از مرحله اجرای استراتژی ها در نظر می گیرد، در مقایسه مدلها، از آوردن مراحل اجرا و ارزیابی خودداری می شود. با وجود تفاوت‌های موجود بین برنامه ریزی استراتژیک در سازمانهای بزرگ و کوچک؛ فرایند برنامه ریزی استراتژیک هر دو دسته از سازمانها (کوچک و بزرگ) شامل مراحل سه گانه مذکور می شوند. این مراحل سه گانه، با تکیه بر مدل‌های سازمانهای کوچک، جهت ایجاد و توسعه مدلی از فرایند برنامه ریزی استراتژیک برای این سازمانها تعیین شده اند. ● مدل مفهومی برنامه ریزی استراتژیک سازمانهای کوچک بررسی جدول مقایسه مدل‌های برنامه ریزی استراتژیک سازمانهای بزرگ (۹ مدل) و صنایع کوچک (۳ مدل) نشان می دهد که همه آنها به نحوی سه مرحله الف) تعیین رسالت و اهداف شرکت، ب) تجزیه و تحلیل خارجی و داخلی و ج) تعیین استراتژی های شرکت را شامل می شوند. هرچند برخی از آنها از تعداد مراحل بیشتری برخوردارند و تقدم و تاخر مراحل آنها متفاوت از ترتیب این سه مرحله است ولی قابل دسته بندی در این سه مرحله هستند به طوری که در یک دید کلی، این سه مرحله در کلیه مدل‌های مورد مقایسه قابل مشاهده هستند. با توجه به اینکه سه مرحله پیش گفته در کلیه مدل‌های مورد مقایسه وجود دارند، می توان آنها را اساس و یک مدل جدید برنامه ریزی استراتژیک برای سازمانهای کوچک قرار داد و با اضافه کردن برخی مراحل، بسته به ویژگیهای خاص سازمانهای کوچک این مدل مفهومی جدید را ایجاد کرد. بنابراین، در توسعه مدل مفهومی، باید به نکات زیر توجه شود: ارزشها، نگرشها، بینش و نظرات بنیانگذاران و مدیران عالی در سازمانهای کوچک از اهمیت بسزایی برخوردار بوده و فعالیتها و برنامه های آنها را تحت تاثیر قرار می دهد. سازمانهای کوچک به خاطر مشکلات مالی، نیروی انسانی، تخصصی و کوچک بودن که نسبت به سازمانهای بزرگ دارند، به مدلی ساده تر، مختصرتر و با تعداد مراحل کمتر نیاز دارند که در عین جامعیت (از لحاظ برآوردن نیازهای برنامه ریزی بلندمدت آنها)، با هزینه، زمان و تعداد متخصصان کمتر قابل بکارگیری باشد. هر مدل برنامه ریزی استراتژیک چه در سازمانهای بزرگ و چه در سازمانهای کوچک باید در نهایت به یک برنامه استراتژیک قابل اجرا ختم شود. این برنامه استراتژیک باید شامل استراتژی های شرکت و نحوه اجرای استراتژی ها از نظر هزینه، زمان و سایر منابع مورد نیاز باشد. ● ویژگیها و اهداف مدلمدل مفهومی برنامه ریزی استراتژیک برای سازمانهای کوچک حداقل تعداد مراحل را داشته و از سادگی زیادی برخوردار است؛ نیاز کمتری به افراد متخصص داشته و توسط یک کمیته برنامه ریزی استراتژیک کوچک در مدت زمانی کم قابل بکارگیری است. اینها همه ویژگیهایی هستند که مشکلات سازمانهای کوچک را در استفاده از مدل‌های برنامه ریزی استراتژیک برطرف می کنند. بنابراین، مدل مفهومی مذکور مدلی است که به لحاظ سادگی، تعداد مراحل کم، قابلیت بکارگیری توسط تعداد افراد کم و در زمان کم می تواند نیاز سازمانهای کوچک را نسبت به برنامه ریزی استراتژیک برطرف کند؛ به طوری که سازمانهای کوچک با بکارگیری این مدل به همان مزیت‌هایی دست یابند که سازمانهای بزرگ در استفاده از مدل‌های متداول برنامه ریزی استراتژیک به آنها دست می یافتند. مدل مفهومی برای برنامه ریزی استراتژیک در سازمانهای کوچک طراحی شده و اهدافی به شرح زیر را دنبال می کند: ۱- ایجاد قابلیت برنامه ریزی استراتژیک برای سازمانهای کوچک: یکی از محدودیتهای سازمانهای کوچک در استفاده از مدل‌های متداول برنامه ریزی استراتژیک، طولانی و پیچیده بودن و تعداد زیاد مراحل این مدلها بود؛ به طوری که این سازمانها با توجه به منابع و وقت محدود خود قادر به استفاده مناسب از آنها نبودند و مزیت‌های استفاده از چنین برنامه ریزی را از دست می دادند. مدل مفهومی برنامه ریزی استراتژیک برای سازمانهای کوچک با تعداد مراحل کمتر و سادگی خود به دنبال این است که قابلیت و توانایی برخوردار از این نوع برنامه ریزی را در سازمانهای کوچک به وجود آورد تا این صنایع بتوانند با صرف زمان و منابع کم و در حد توان خود از فواید برنامه ریزی استراتژیک بهره مند شوند. ۲- متقاعد کردن مدیران سازمانهای کوچک به لزوم

برنامه ریزی استراتژیک: مدیران سازمانهای کوچک به خاطر مشکلاتی که برای برنامه ریزی استراتژیک در این سازمانها وجود دارد، نسبت به استفاده از این نوع برنامه ریزی اعتقاد چندانی ندارند و آن را نوعی تلف کردن وقت و هزینه می دانند. مدل مفهومی ارائه شده با ویژگیهای خاص خود به دنبال رفع مشکلات برنامه ریزی استراتژیک در سازمانهای کوچک و تغییر نگرش مدیران این سازمانها نسبت به استفاده از آن هستند، به طوری که از این طریق مدیران به اهمیت و لزوم برنامه ریزی استراتژیک پی ببرند و برای انجام فعالیتهای شرکت در جهت رسیدن به اهداف و کسب موفقیت بیشتر از آن بهره برداری کنند. ۳- افزایش توان پاسخگویی سازمانهای کوچک به تغییرات محیطی و همگامی با آنها: برخی بر این اعتقاد هستند که برنامه ریزی استراتژیک به خاطر دید بلندمدت خود و تعیین مسیر حرکت شرکت در بلندمدت، قدرت انطباق و همگامی شرکت با تغییرات سریع را محدود می کند و مانعی بر سر راه پاسخگویی انعطاف پذیر آنها به محیط می شود. در پاسخ به این عده باید گفت که برنامه ریزی استراتژیک نه تنها مانعی برای تطبیق شرکت با محیط زیست، بلکه از طریق بررسی و تجزیه و تحلیل دقیق عناصر محیطی و لحاظ کردن آنها در برنامه های سازمان، باعث می شود که شرکت از تغییرات فوق العاده زیادی که امروزه در محیطهای خرد و کلان اتفاق می افتد، مطلع شود، از فرصتهای آن بهره برداری کرده و از تهدیدهایش اجتناب کند. مدل مفهومی ارائه شده نیز از چنین ویژگیهایی برخوردار است و به دنبال افزایش سرعت و قابلیت سازمانهای کوچک در همگامی با تغییرات محیطی است. ۴- تعیین مسیر توسعه شرکت: هر شرکت با هر اندازه و موقعیتی به فکر توسعه و پیشرفت از جنبه های گوناگون است. سازمانهای کوچک نیز به مرور زمان درصدد افزایش فعالیتهای و تولیدات و بالطبع اندازه خود هستند. در این میان برنامه ریزی استراتژیک روشی است که مسیر استراتژیک توسعه شرکت را معین می کند. این مدل مفهومی نیز به دنبال این است که از طریق تجزیه و تحلیل خارجی و داخلی، تعیین رسالت و اهداف و ارزشهای مدیران شرکت زمینه فعالیتهای مدیران شرکت زمینه فعالیتهای جدیدی را در آینده شناسایی کند که شرکت با توجه به منابع خود قابلیت ورود به آن فعالیتهای را دارد. این امر از طریق استراتژی های حاصل از این مدل امکان پذیر است. ● علاوه بر اهداف فوق، مدل مفهومی برنامه ریزی استراتژیک برای سازمانهای کوچک اهدافی به شرح زیر را نیز دنبال می کند: تسهیل فرایند برنامه ریزی استراتژیک در سازمانهای کوچک؛ بهره مند ساختن سازمانهای کوچک از مزایای برنامه ریزی استراتژیک؛ شناخت جایگاه فعلی و موقعیت مطلوب آینده شرکت؛ شناسایی رقبای، مشتریان، تامین کنندگان، محصولات جایگزین و تازه واردها به صنعت؛ تعیین استراتژی هایی که شرکت را به اهداف مورد نظر برسانند. ● نتیجه گیری باتوجه به تغییرات و تحولات سرسام آور محیط و شدت زیاد رقابت در بازارهای جهانی، هر سازمانی در راستای تداوم حیات و کسب موفقیت بیشتر، نیاز مبرم به بهره مندی از برنامه ریزی استراتژیک دارد. باتوجه به اینکه امروزه سازمانهای کوچک از اهمیت زیادی برخوردار هستند و آنها هم نیاز به برنامه ریزی استراتژیک فعالیتهای خود دارند ولی تاکنون مطالعات چندانی در این باره صورت نگرفته و مدلهای کافی از برنامه ریزی استراتژیک برای سازمانهای کوچک ارائه نشده است، در این مقاله ۹ مدل برنامه ریزی استراتژیک سازمانهای بزرگ و ۳ مدل سازمانهای کوچک به طور تطبیقی مورد مقایسه قرار گرفت و مراحل مشترک آنها به صورت سه مرحله: الف) تعیین رسالت و اهداف شرکت، ب) تجزیه و تحلیل خارجی و داخلی و ج) تعیین استراتژی های شرکت شناسایی شد و پس از اضافه کردن یک مرحله با عنوان:

بررسی رابطه تطبیقی مدیریت کیفیت جامع و سازمان یادگیرنده

نگرشهای مدیریت کیفیت جامع به طور ریشه ای در سازمان یادگیرنده دگرگونی ایجاد می کند Comparative: Learning organization and TQM مترجمان: رامبد باران دوست - شادی رحمانی

اشاره اصول و نگرشهای مدیریت کیفیت جامع زیربنای تکامل تدریجی سازمان یادگیرنده است. سازمان یادگیرنده سازمانی است

که فرصت یادگیری برای تمامی اعضای خود را فراهم می‌سازد. سازمانهای یادگیرنده پیوسته در حال افزایش توانایی خود برای ساختن آینده هستند. امروزه بازاریابی مدیریت کیفیت جامع به صنعت خاص خود تبدیل شده و درک آن به عنوان یک نتیجه اجرای همه جانبه گسترش یافته است. موفقیت مدیریت کیفیت جامع ارتباط با توانایی یادگیری، جذب، تطابق و اجرای تغییر نگرشهای سازمان و تلفیق آنها در سازمان دارد. پیتر سنگه: یادگیری تیمی در جایی اتفاق می‌افتد که افراد برای دستیابی به چشم انداز مشترک با یکدیگر همکاری کنند. نگرشهای مدیریت کیفیت جامع به طور ریشه ای در سازمان یادگیرنده دگرگونی ایجاد می‌کند. مدیریت کیفیت جامع و سازمان یادگیرنده به یکدیگر وابستگی متقابل دارند. مقدمه‌های مقاله در تلاش است تا به بررسی رابطه متقابل مدیریت کیفیت جامع (TQM) با سازمان یادگیرنده (LEARNING ORGANIZATION = LO) و استراتژی‌های تغییر در آنها بپردازد. در ادبیات موضوع این تحقیق، بررسی وسیعی در زمینه چارچوب نظریه سنگه (SENGE) و جایزه ملی کیفیت مالکوم بالدريج صورت گرفته است تا این فرضیه که: اصول و نگرشهای TQM، زیربنای تکامل تدریجی سازمان یادگیرنده است، را مورد مطالعه قرار دهد. محققان در این مطالعه، پنج شرکت استرالیایی را به منظور بررسی فرضیه مورد اشاره، به صورت مورد کاوی به تجزیه و تحلیل آن پرداخته‌اند. در بخش نخست این مقاله، ابتدا نگرشهای TQM و LO مورد بررسی قرار می‌گیرند و جهت بررسی وابستگی متقابل بین آنها توافقی به دست خواهد آمد. در بخش دوم، یافته‌های تحقیق شرح داده می‌شوند و در نهایت، نتایج و پیشنهاداتی کاربردی مطرح می‌گردند. ادبیات تحقیق براساس یافته‌های کارپین (KARPIN) در ۱۹۹۵، «فلسفه سازمان یادگیرنده، فلسفه استاندارد بسیاری از شرکت‌های استرالیایی در آینده خواهد بود و مسیر اصلی این شرکتها، مواجهه با تغییر و بحران است.» در بررسی وی، سازمان یادگیرنده «سازمانی است که فرصت یادگیری برای تمامی اعضای خود را فراهم می‌سازد و دائماً در حال تغییر است» سنگه به عنوان ارائه دهنده نظریه سازمان یادگیرنده معتقد است که این گونه سازمان «دائماً در حال افزایش توانایی خود جهت ساختن آینده» هستند. طبق بررسی «دومین» (DUMAINE) فلسفه سنگه براین اصل مبتنی است که: «مدیران باید طرز تلقی و نگرش قبلی خود را کنار گذارند (مدل ذهنی)، یاد بگیرند که با دیگران چگونه راحت باشند (تسلط فردی) و سپس با دیگران جهت حصول به چشم اندازی مشترک کار کنند (یادگیری تیمی). گروهی از اندیشمندان، از جمله خود سنگه معتقدند که: «سازمان یادگیرنده در حقیقت، سفری است از طریق یادگیری و رفتار سازمانی». گروهی دیگر نیز به این امر مشکوک هستند. عده ای نیز براین باورند که سازمان یادگیرنده هدفی دست نیافتنی است، چرا که سازمان صرفاً شامل یک موجود نیست، بلکه از افرادی تشکیل شده است که نتایج سازمانی را کسب می‌کنند و این نتایج حاصل رفتار آنها، دانش و تلاش دسته جمعی است. در دهه ۱۹۸۰، از طریق شناسایی و تطابق با TQM، نتایج سازمانی به میزان زیادی تبیین شدند. دیده شده است که TQM دارای رابطه ای مثبت و رقابت گونه با افزایش بهره وری و کاهش هزینه‌ها داشته است. در دهه ۱۹۹۰، TQM به یکی از استراتژی‌های رقابتی بسیار جذاب برای شرکتهایی بدل شد که در جست و جوی تفاوت چشمگیری با دیگران بودند. دانشگاہیان و صنعتگران به این جاذبه که TQM سازمان را تشویق به تمرکز بر نیاز مشتری به وسیله فرآیند بهبود و توجه به بهبود هزینه‌ها، کیفیت و رضایت مشتری می‌نمود، اذعان کردند. پایه TQM مبتنی بود بر پیگیری فعالانه بهبود مستمر، درک نگرش مشتریان درون سازمان، آموزش و توسعه در تمامی ابعاد سازمانی. اما عده ای نیز معتقد بودند که فلسفه TQM محدودیتهای خاص خود را داراست. یافته‌های سیتکین (SITKIN) نشان می‌دهد که TQM برای مباحثی چون فروش مازاد اندازه، خطرناک بوده و کارایی و اجرای آن زیانبار است و این بخشی از ناتوانی TQM است. محققان معتقدند که امروزه بازاریابی TQM تبدیل به صنعت خاص خود شده است و درک TQM به عنوان یک نتیجه اجرای همه جانبه آن گسترش یافته است. لوتانز (LUTHAUS) براین باور است که TQM قادر به درک تغییرات آتی نیست و پیشنهاد می‌کند که زمان کافی صرف TQM شود. گروهی نیز معتقدند که سازمان یادگیرنده به دلیل وابستگی متقابلی که دارد گام منطقی بعدی در ارزشگذاری

تغییرات است. در ادبیات این تحقیق مشخص شد که بعضی از محققان قویاً به وابستگی متقابل TQM و LO اعتقاد دارند. برای مثال، فورد (FORD) بیان می‌کند که TQM محیط لازم برای ایجاد سازمان یادگیرنده را فراهم می‌سازد. موفقیت TQM ارتباط با توانایی یادگیری، جذب، تطابق و اجرای تغییر نگرشهای سازمان و تلفیق آنها در سازمان دارد. بارو (BARROW) اذعان می‌کند که این ارتباط به دو طریق ظاهر می‌گردد. اول: یک رابطه علت و معلولی است، به طور مثال سازمان یادگیرنده نتیجه اجرای TQM در سازمان است. دوم: همبستگی قوی ای بین این دو سیستم وجود دارد، بهبود فرآیند و یادگیری سازمانی، که به روشی یکپارچه و همزمان در حال اجرا هستند. گاروین (GARVIN) شرح می‌دهد که اگر TQM به صورت یک فلسفه اجرا شود، به خوبی مجموعه ای از تکنیک‌ها، می‌تواند چرخه ای برای یادگیری سازمان باشد. عده ای نیز بیان می‌کنند که بهبود سازمانی و TQM، از ابتدا موجب ایجاد سازمان یادگیرنده می‌گردند. سنگه نیز معتقد است که فلسفه TQM مبتنی بر نگرش یادگیری پدید آمده است. در حقیقت، تئوری موج یادگیری وی، احساس بسیاری از نویسندگان، صنعتگران و دانشگاهیان که TQM را اولین گام سازمان یادگیرنده می‌دانند، در خود خلاصه می‌کند. موج اول متمرکز است بر صف اول کارگران و مدیران فعال در زمینه بهبود مستمر. استفاده موثر از آموزشهای کیفی و چرخه PDCA دمنگ و الگوبرداری رقابتی. موج دوم متوجه راههایی است که مدیران جهت پرورش تفکر و تعامل متقابل به منظور یادگیری مستمر در موضوعهای پویا و پیچیده در نظر می‌گیرند. موج سوم، ترکیبی از دو موج اول است که یادگیری را امری گریزناپذیر در زندگی می‌داند. چارچوب تئوریک به منظور بررسی این فرضیه که رابطه متقابلی بین TQM و LO وجود دارد، گاروین نگرشهای یادگیری پیشرفته مورد نظر سنگه را با معیارهای جایزه ملی مالکوم بالدريج (MBNQA) به طور تطبیقی مطالعه کرد. گاروین معتقد است که MBNQA به صورتی گسترده به عنوان الگویی برای TQM شناخته شده است. این جایزه نه تنها اصول مدیریت کیفیت را به زبانی ساده، روشن و قابل فهم مدون کرده است، بلکه چارچوبی مقایسه ای به شرکتها ارائه می‌کند تا میزان پیشرفت خود برای حصول به یک پارادایم جدید مدیریتی و اهداف آگاهانه عام نظیر رضایت مشتری و افزایش مشارکت پرسنل را بررسی کنند. براساس تحقیق گاروین، MBNQA تبدیل به مهمترین واسطه برای حرکت شرکتهای آمریکایی شده است، چرا که بیش از سایر متقدمان خصوصی و عمومی، رفتار و تفکر مدیران را مجدداً شکل می‌دهد. به بیان دیگر، نگرشهای LO چنانکه در جدول ۱ نیز آمده است، بسیار شبیه معیارهای MBNQA است. در ذیل این معیارها با نگرش LO سنگه مقایسه می‌گردند. ایجاد آرمان مشترک / رهبریمعیار رهبری در جایزه MBNQA، رهبری را به صورت دستاورد توسعه همکاری و مشارکت همه جانبه مدیریت و پرسنل در بلندمدت می‌داند. در نگاه سنتی، رهبران کسانی هستند که واجد ویژگیها، ارزشها، نگرشها و مهارتهایی هستند که به آنها اجازه تعیین مسیر کردن، اتخاذ تصمیمات اساسی و شکستن مرزهای موجود را می‌دهد. رهبری امروز شامل نگرشی استراتژیک و ارزشهایی کیفی است که مبنای تصمیمات استراتژیک در سطح بنگاه بوده و محیطی برای تعالی کیفیت را فراهم می‌آورد. این عوامل از طریق به اشتراک گذاردن آرمان سازمانی انکارناپذیر می‌گردد. این فلسفه، در متن نگاه سنگه به آرمان مشترک نیز نهفته است. یکی از وظایف رهبران، به اشتراک نهادن آرمان با پیروان خود است. بدون یک آرمان مشترک، سازمان هیچ جهتی ندارد و بنابراین هر راهی منتهی به پیشرفت خواهد شد. فرآیند یادگیری براساس نظر سنگه، تعریف و اجرای مسیر مشترک سازمان است. توسعه منابع انسانیمجموعه معیارهای جایزه MBNQA، میزان توسعه پتانسیل های نیروی کار سازمان جهت دستیابی به اهدافش را از طریق مدیریت منابع انسانی، مشارکت پرسنل، یادگیری و آموزش، عملکرد و تشخیص و نیز روحیه، مورد بررسی قرار می‌دهد. توسعه منابع انسانی دربرگیرنده توانمندسازی پرسنل نیز می‌گردد. بیرد (BYRD) اظهار می‌دارد که توانمندسازی یکی از پنج مهارتی است که رهبران کارآمد از خود نشان می‌دهند: این پنج مهارت عبارتند از: آرمان سازی، توانمندسازی، درک شهودی، شناختن خویشتن و توانایی تطابق. براساس نقطه نظرات اوانس (EVANS) و (LINDSAY)، لیندسی، توانمندسازی به معنی گسترش رهبری تا سطوح پایین سازمان

از طریق توزیع قدرت به زیردستان است. علاوه بر این، گروهی نیز معتقدند که معیارهای ملموس تری نظیر ایجاد و استفاده از تیم های پرسنلی و پیشنهادات کارکنان وجود دارد. سنگه بیان می دارد که چگونه یک سازمان با به کارگیری پتانسیل نیروی کارش و یادگیری تیمی توسعه می یابد. این فرآیند ایجاد تعادل و توسعه ظرفیت تیم از طریق ایجاد استعداد در افراد است. چنین مهمی از طریق قابلیتهای شخصی محقق می گردد که چیزی بیش از دستیابی صرف به مجموعه ای از مهارتها و شایستگیها با تاکید بر تمایل فراوان به خلاقیت نیست. از طریق یک کمیته یادگیری و در بلندمدت، قابلیتهای شخصی به سطح ویژه ای از تبحر تبدیل می شود. سازمانها بدون دراختیارداشتن مبنای بررسی جزئیات کار با افراد و بدون داشتن تمایل به یادگیری و تشریح قابلیتهای شخصی نمی توانند تلاشهای تیمی را به حداکثر رسانند. سنگه معتقد است که «سازمانها فقط از طریق افرادی که می آموزند، می آموزند». یادگیری فردی، یادگیری سازمانی را تضمین نمی کند اما بدون آن نیز یادگیری سازمانی امکانپذیر نمی شود. مدلهای ذهنیتجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات یکی از وظایف اصلی سازمان است. از این طریق است که سازمانها به بهبود فرآیندها و محصولات خود نایل می آیند. گروهی معتقدند که شرکت موفق، شرکتی است که با دانش جدید سازگاری یابد و آن را از طریق سازمان و فعلیت بخشیدن در تکنولوژی جدید و خلاقیتها، به شکلی وسیع گسترش دهد. با این حال ممکن است که گاه اطلاعات به نحوی تفسیر شده باشد که واقعی به نظر آید، این دستاورد هنگامی رخ می دهد که اطلاعاتی واقعی کسب شده باشد. به طور مثال، جهت بررسی کیفیت، گاهی اوقات افراد به جای مشاهده، اظهار نظر کلی می کنند. به کاربردن مدلهای ذهنی موجب جلوگیری از پدید آمدن تصورات سطحی از اطلاعات مکتسبه و نحوه کاربرد مناسب آنها در بهبود فرآیند می گردد. مدلسازی ذهنی برای ایجاد تعادل در بررسیها و پشتیبانی از هر دوشیوه به شکلی منطقی ضروری است. تفکر سیستمیتفکر سیستمی، نظامی فکری است برای دیدن کل به جای زنجیره خطی علت و معلولی. نگرش سیستمی به سازمان، در واقع درک چگونگی انجام واقعی کار در موسسه است. اینکه در سازمان چه اتفاقاتی در حال وقوع است. سنگه معتقد است که تفکر سیستمی در مورد درک چگونگی انجام واقعی کار شرکت است. نگرش سیستمی، نقطه آغاز طراحی و مدیریت سازمانهای کارآمد در رقابت و پاسخ به انتظارات متغیر مشتریان است. براساس معیارهای MBNQA این احتمال وجود دارد که تمرکز بر مشتری و تفکر استراتژیک به صورت علت و معلولی و خطی دیده شوند اما در نگرش سنگه مجموعه ای از اثرات دیده می شود که تغییر در یکی از عوامل، موجب تاثیر روی سایر عوامل نیز خواهد شد. عملکرد سازمانی (MBNQA) و سنگهدر معیارهای نتایج عملیاتی MBNQA، شاخصهای اصلی عملکرد سازمانی شامل آنهاست که بهره وری، کارآیی و اثربخشی را تشریح می کنند. مثال این شاخصها، کاربرد نیروی کار، مواد، انرژی، سرمایه و ثروت است که شاخصهایی کلی هستند. شاخصهای فرعی بهره وری نیز به کاهش ضایعات، افزایش کارآیی انرژی، کاهش زمان انجام کار و بهبودهای محیطی محدود می شود. سنجش عملکرد سازمانی مورد نظر سنگه بر گسترده‌گی توجهات (فرارفتن از سیاستهای داخلی که بر سازمانهای سنتی چیره می شوند)، محلی بودن (توزیع گسترده مسئولیت تجاری اما کنترل و هماهنگی براساس قیمت)، یادگیری (ایجاد زمان یادگیری، توازن بین ارتباط خانه و محیط کار، یادگیری این نکته مهم که چه زمانی نمی توانیم توالی تصمیمات بسیار مهم خود را تجربه کنیم) و رهبری (رهبری سازمان یادگیرنده) تاکید دارد. بدون درک یک یک این موارد و قابلیتهای شخصی، معیارهای دشوار سازمانی ممکن است با مشکل مواجه شوند. یافته های آماری و نتیجه گیری این تحقیق، به صورت مورد کاوی بر روی پنج شرکت استرالیایی در یک مقطع زمانی ۵ ساله انجام شد که TQM را به اجرا درآورده بودند. توپوتاموتور استرالیا، RAMSET FASTENERS، DEUTSCHER PRODUCTS GROUP، SOUTH PACIFIC، TYRES و PACIFIC DUNLOP BEDDING، شرکتهایی بودند که در این تحقیق مشارکت کردند و مسجل شده بود که به تطابق موفقیت آمیزی با فلسفه TQM دست یافته اند. معیار اصلی انتخاب شرکتهای این فرضیه بوده است که فلسفه TQM سازمانها را به یادگیری و بهبود مستمر تشویق می کند. این شرکتهای براساس وابستگی متقابل بین ویژگیهای سازمان یادگیرنده مطرحه سنگه

و چارچوبهای MBNQA ارزشگذاری شدند. وابستگی متقابل رهبری چشم انداز شرکت SOUTH PACIFIC TYRES، تمرکز یافتن بر مشتریان، فرآیندهای بهبود یافته و توسعه فرهنگ کیفیت تیمی فرا ملیت گراست. مشارکت پرسنل در توسعه چشم انداز، آنان را به سطحی بالاتر از تعهد و احساس نوعی مالکیت رهنمون می‌گردد. مدیران ارشد از طریق ارتباط با کارکنانشان و بررسی بازخورد، با استفاده از فراگیر کردن تعهد پایدار و عمومی در تمامی مراحل فرآیند تغییر، نقشی حیاتی بازی می‌کنند. چشم انداز PACIFIC DUNLOP BEDDING عبارت بود از: کسب رضایت مشتریان؛ تولید تختهای بهتر؛ داشتن بهترین پرسنل. این شرکت در بین شعب پراکنده خود در اطراف و اکناف استرالیا از طریق ارتباط سازمانی به برقراری ارتباط با چشم اندازش می‌پردازد. ایجاد چشم انداز مشترک به کسب راه‌های سازمانی، اعتقاد راسخ، تعهد و وضوح نیت ایجاد شده جهت نیاز به یادگیری و یادگیری گروهی منجر می‌شود. به منظور اجرای چشم انداز، شرکت به بررسی جایگاه با اهمیت و حیاتی رهبری در تمامی سطوح سازمان می‌پردازد. مدیران و رهبران صرفاً در مورد چشم انداز مشترک و ارزشها گفت و گو نمی‌کنند، بلکه به شیوه‌های مختلف به اجرا در آوردن آنها نیز می‌پردازند. برای مثال، شرکت مواجه بود با ساعات تاخیر و غیبت، استفاده از اسامی افراد تشویق شده و استفاده غیرمجاز از پارکینگ مدیریت. مدیر پرسنلی گفت که در ایامی که چنین موارد کوچکی ظاهر شد، تسلیم شدن در مقابل این علائم به معنی این بود که پرسنل می‌توانند به صورت کارآمدتری کار کنند. سازمان از طریق احساس داشتن هدف مشترک تعیین می‌شود. از آنجا که رابطه رهبری مدیران و موفقیت برنامه تغییر، ثابت شده است، بنابراین DEUTSCHER METAL PRODUCTS GROUP مدیران ارشد را که نسبت به برنامه تغییر متعهد شده بودند را مطمئن ساخت و سپس برنامه را به لایه‌های پایین سرازیر کرد. یکی از بزرگان معتقد است که رهبری قوی، شاخصی قوی در موفقیت و گسترش TQM است. وی در دهه ۱۹۷۰ بر روی تشریک اطلاعات و بهبود فرآیند تمرکز یافت اما افراد موافق برنامه تغییری نبودند که TQM نامیده می‌شد. آن را درک و از آن پشتیبانی نمی‌کردند. مدیران میانی به عنوان رهبر، احساس ناامنی کردند. زمانی که شرکت توانست «افرادی را جذب کند که ظرفیت برقراری ارتباط را داشته باشند و همگام با دیگران پیش بروند و از همه مهمتر، خوب هدایت شوند» و همچنین هنگامی که پرسنل شریک و متعهد شدند. ابتکار و خلاقیت RAMSET به عنوان یک موفقیت در اصطلاحات بهبود بهره‌وری و رضایت مشتریان پدیدار گشت. وابستگی متقابل‌سنگه معتقد است که یادگیری تیمی در جایی اتفاق می‌افتد که افراد برای دستیابی به چشم انداز مشترک با یکدیگر همکاری کنند. برای مثال در شرکت SOUTH PACIFIC TYRES، هدف «بهبود سیستم تولید تایر به نحوی کارآمدتر در سطح بین‌المللی» بود. برای دستیابی به چنین هدفی شرکت باید بر آموزش پرسنل (خصوصاً آموزش مهارت‌های تیمی با وظایف ترکیبی) از میان سایر موارد تمرکز کند. آموزش و یادگیری تیمی به موفقیت پروژه توسعه تکنولوژی کمک کرد. به طور کلی، حاصل مشارکت تیم پروژه، تدوین مراحل تعیین استراتژی تا اجرای تکنولوژی جدید بود. عامل دیگر در کارآیی تیم پروژه تصمیم به تشخیص و ارسال اپراتور و سرکارگر به ژاپن برای آموزش و کار به عنوان جزئی از تیم با وظایف ترکیبی بود. به اپراتورها و سرکارگران فرصتی داده شد تا آموخته‌های خود را در ژاپن با تمام نیروی کار SPT که بسیار هم مورد قبول عامه بود، به اشتراک بگذارند. کارکنان کارگاه مشاهده کردند که این اپراتورها به عنوان قهرمان فرآیند تغییر قادرند پل ارتباطی بین مدیریت و کارگاه ایجاد کنند (فاصله بین مدیریت و کارگاه را پر می‌کنند). این توانایی شخص در ارتباط با رده بالا- و رده پایین تعریف واضحی برای موارد مورد بحث هر دو گروه به وجود آورد. زمانی که مدیریت تصمیم به اعزام پرسنل به خارج از کشور برای تسهیل دانش نظارت بر توسعه تکنولوژی گرفت، یادگیری تیمی در SPT امری بدیهی جلوه کرد. ساخت تایر و کمک به اجرای پروژه‌ای خاص مشخص ساخت که به منظور استقرار تکنولوژی جدید جهت طراحی ظرفیت، باید فرهنگ محیط کار تغییر یابد. تیم پروژه چندین بازدید از ژاپن داشت و بازدیدهای متعددی نیز توسط تیم ژاپنی از استرالیا به عمل آمد. تاکید بسیاری جهت اهمیت قائل شدن برای همکاری، اعتماد، احترام متقابل، عملکرد عالی و یادگیری

مشترک بین اعضای تیم وجود داشت. این موارد برای ژاپنی‌ها ارزشهایی بنیادی بودند. یادگیری مشترک برای شرکت تویوتا نیز شناخته شد، شرکتی که حیظه یادگیری و فعالیت توسعه یافته‌ای را به منظور بهبود برنامه TQM و به نوبه خود به منظور ایجاد مشارکت و افزایش مهارت کارکنانش شروع کرده بود. ظرفیتهای گسترش یافتند تا کارکنان فنی را برای یاری به رهبری تیم از طریق ارتقای سطح آموزش دهند، هزینه حق التدریس جهت بهبود تکنیک‌ها به طور مستمر پرداخت شد. هدف شرکت از تیم سازی، تشویق مشارکت و ارتباطات بود. تمامی پرسنل شرکت تویوتا جهت بهبود از طریق مشارکت دادن ایده‌ها در حلقه‌های کیفی و مطرح کردن پیشنهادات، تشویق و ترغیب شدند. تا بدانجا که در سال ۱۹۹۰ از ۴۷۲۹ پیشنهاد مطرح شده حدود ۷۰ درصد به مرحله اجرا رسیدند. حیظه‌های آموزشی تویوتا به نحوی طراحی شده بودند تا به پرسنل، دانش فنی لازم جهت هدایت خودشان از طریق سطوح متفاوت فرآیند تولید دانش را اهداء کنند. راههای دیگر انتقال دانش عبارت بودند از: استفاده از جلسات منظم تیمی، کارهای فنی دستی، پیشنهادات مطرح شده پرسنل. دوچستر (DEUTSCHER) معتقد است که اصول خوب مدیریتی شامل انگیزش و مشارکت کارکنان، احترام به افراد و توسعه کامل توانمندیهایشان است. بیشتر تمرکز شرکت بر آموزش در خانه و توسعه کارکنان ستادی بود. استفاده از تیمها و یادگیری تیمی افزایش یافت، چرا که اجازه یادگیری تیمی به آنان داده شد و تعهد گسترده شرکتی تقویت یافت. بهبود فرآیند براساس نظریه گاروین، سازمانهای یادگیرنده همیشه از تجارب و بهترین عملکرد سایرین می‌آموزند. سنگه این مواجهه / آزمایش / تشریح مدلهای ذهنی سازمانی را با عنوان چالش مستمر تصورات مدیریتی نامگذاری می‌کند. وی معتقد است که پرسنل نیاز دارند تا چگونگی هموارساختن و انطباق مدلهای ذهنی خود را بیاموزند. مدلهای ذهنی با تصورات و چگونگی درک افراد از جهان در ارتباط هستند. در تعبیر سازمانی، این موارد به ارائه نگرشی شخصی از دنیا می‌پردازند و بین آنها با موقعیت ارائه شده مناسب وابستگی ایجاد می‌کنند. آرگریس و ژان در سال ۱۹۷۸ بیان کردند که مدلهای عنوان تصاویر و نقشه‌هایی هستند که افراد در کار خود، هنگام توضیح ذهن خود و عملکردشان به کار می‌برند. برای مثال، DEUTSCHER با سقوط سهم در بازار روبرو شد و در نتیجه مواجه با کاهش قدرت مالی گردید. آنها نیاز داشتند که روشهای قدیمی تفکر را کنار بگذارند، به نحوی که از طریق بهبودهای لازم در کیفیت، رضایت مشتری و فرآیند تولید بتوانند قدرت مالی را حفظ کنند. رمست (RAMSET) در دهه ۱۹۷۰ پیوسته به تشویق بهبود فرآیند می‌پرداخت و به موجب آن گروههای کوچک کارکنان به آزمایش منظم عملیاتی که انجام می‌دادند و ارائه پیشنهاد بهبود در جلسات ماهانه تشویق می‌شدند. نتایج و فرآیندهای ارائه شده، اندازه‌گیری و هماهنگی می‌شدند. برای به حداکثر رساندن این امر، «رمست» ابداعات بسیاری در تلاش به منظور حذف گمانه‌ها انجام داد، که شامل کنترل اولین عمل، برگه‌های کنترل برای سنجش نرخ مرجوعی‌ها و تجزیه و تحلیل لجستیک بود. به ناگاه، «رمست» مواجه با نیاز به دستیابی به اهداف جدید سازمانی شد. در نتیجه ابداعات زیر را ارائه کرد: ارتباطات بهبودیافته، طرح ایده‌های نو جهت تسهیل ایده‌های کارکنان و نصب سیستم کامپیوتری برای کنترل فیزیکی موجودی و کنترل فرآیند. «رمست» همچنین باید بر مشکل بسیاری از مدیران میانی غلبه می‌کرد که دانش را به عنوان قدرت می‌پنداشتند و نسبت به انتقال اطلاعات، رغبتی نشان نمی‌دادند. برنامه‌های فشرده آموزشی «رمست» و معرفی طرح «ایده‌های نو»، موجب شد تا جریان اطلاعات به گردش درآیند. بعدها گاروین اظهار داشت که دانش باید به سرعت و به صورتی کارآمد در سراسر سازمان به عنوان بخشی از فرآیند بهبود انتقال یابد. ارتباطات عنصری مهم در کار تیمی است که به تمامی اعضاء سازمان کمک می‌کند تا جهت پرسیدن سوال و تصمیم‌گیری مبتنی بر اطلاعات در دسترس، آگاه و توانمند شوند. برای مثال در شرکت SOUTH PACIFIC TYRES زمانی که پروژه تکنولوژی توسعه پیدا کرد، استراتژی ارتباطات به طور مشخصی فرموله شد. SPT همچنین نیاز به ارتباطات کارآمد بین اعضای گروه مسئول عملیات ماشینهای جدید را تشخیص داد، به همان خوبی‌انتهایی که قطعات را ارائه می‌دادند و تایرهای مونتاژ شده نهایی را مصرف می‌کردند. استفاده از شبکه رادیویی به منظور بهبود ارتباطات و زمان پاسخ در هر

گروه، مورد بررسی قرار گرفته و استفاده شد. DEUTSCHES نیز اطمینان داد که جابه جایی اثربخش دانش از طریق تاکید بر کار گروهی، گزارش دهی منظم گروه، جلسات ماهانه مدیریت، استفاده از گروه‌های با وظایف ترکیبی و یک برنامه آگاهانه کیفیت در سطح شرکت امکان پذیر است. چرخه برنامه ریزی، اجرا، بررسی و اقدام، محور تجزیه و تحلیل مستمر و بهبود سیاستها قرار گرفت. مطابق نظر پدلر (PEDLER) و بورگوین (BURGOYNE)، ریسک کنترل‌های سازمانی در اصطلاحات و ایده های جدید از طریق تلاش به شکل نمونه (PILOT) قبل از تعهد کامل در سازمان یادگیرنده صورت می گیرد. این امر طی مرحله اجرا (DO) است که آزمایش نمونه (PILOT) اطلاعات جدیدی که می تواند جمع آوری و تجزیه و تحلیل شده باشد انجام می شود. تدریجاً مجموعه ای از این پروژه های نمونه، یادگیری عمومی بیشتری را منجر می شود. نگرش PDCA در ساخت ماشین تولید تایلر در SPT به طور کارآمدی مورد استفاده قرار گرفت و متعاقباً باعث جایگزینی ۹ ماشین تولید تایلر جدید با ماشین هایی با کارایی کم گردید. شرکت PACIFIC DUNLOP BEDDING سیستم جامع اطلاعات مدیریتی را به کاربرد تا برنامه بهبود مستمر را پیش ببرد. چنین امری مستلزم تغییری کامل در نگرش کارکنان بود. چنانکه یکی از مدیران می گوید: در مسیر حرکت شرکت، ما در حال انتقال از یک سیستم قدیمی - یعنی جایی که در آن کارکنان در آن مشارکتی نداشتند - به سیستمی هستیم که در آن کارکنان مهم هستند. همچنین یک ماتریس پیگیری مبتنی بر فرآیند خودارزیابی به کار گرفته شد تا جهت هدایت حالات برنامه تغییر به سمت بهترین عملکرد دانش یا آگاهی استفاده شود. تویوتا به استفاده از کایزن یا تلاش برای بهبود مستمر مشهور است. تمام کارکنان به بهبود محیط کارشان از طریق مشارکت دادن ایده های خود، تشویق می شوند. این مسئله به طور واقعی مفهوم مالکیت شغل را می سازد. روشهای استفاده شده جهت دستیابی به این امر، حلقه های کیفی و مطرح کردن پیشنهادات بود که هر دو در شرکت تویوتا بهبود ارتباطات را بیان کردند. برنامه ریزی استراتژیک در روش سنتی، مشاهده سازمان از طریق نمودار سازمانی صورت می پذیرد. در سازمانهای کوچک، نگاهی سلسله مراتبی مشکل اصلی نیست چرا که همه افراد در سازمان یکدیگر را می شناسند و توان برقراری ارتباط و به اشتراک گذاردن اطلاعات را دارند. اما، سازمانها پیچیده تر می شوند. چرا که محیط تغییر می کند و تکنولوژی کاملتر می گردد. چنین نگاهی به سازمان، تبدیل به یک مسئولیت می شود. دیدگاهی کاملاً متفاوت توسط سلسله مراتب، یا سیستم ها به یک سازمان مورد استفاده قرار گرفته است. روملر و بورج (RUMMLER/BRACHE) اختلاف نگاه سلسله مراتبی و نگاه سیستمی به یک سازمان را جمع بندی کردند. در شرکتهای TOYOTA AUSTRALIA، DUNLOP BEDDING و DEUTSCHER، مشتری و فرآیندها نیازمند تصمیم گیری قاطعانه هستند. تویوتای استرالیا، جهت بررسی خواسته های مشتریان خارجی از برنامه های تویوتا الگوبرداری کرد. بازخورد این الگوبرداری جهت بهره برداری موثر از منابع و ارتقای رتبه شرکت در استرالیا به کار گرفته شد. در DB گزارشهای لازم جهت کسب اطلاعات الگوبرداری مربوط به خدمات مشتری در سیستم های اطلاعات مدیریت ساخته شد. الگوبرداری ها از طریق تحقیقی پرسنلی جهت سنجش تعداد متغیرها انجام شد. این متغیرها عبارت بودند از: اعتماد به نگرش مدیریت، تعهد به کیفیت محصول، بهبود بهره وری پرسنل، آموزش و غیره. پس از کار بسیار بر روی تحقیقات مربوط به الگوبرداری، DB از معیار جایزه کیفیت استرالیا (AQA) نیز جهت ارزش گذاری وضعیت فعلی شرکت استفاده کرد. براساس تجارب حاصل از یادگیری، برای DB واضح بود که شرکت در وضعیتی قرار ندارد تا تقاضای ممیزی از AQA را داشته باشد. با این حال، تجارب حاصل از یادگیری، «شکافی» را تعریف کرد که باید پر می شد و فرآیند تغییر TQM که باید به سرعت انجام می شد. به این ترتیب DEUTSCHER مطالعه ای برای بررسی بازخورد مشتری را به اجرا درآورد تا بیان کند کدام یک از محصولاتشان مورد تقاضا بوده است و چرا، فرآیندهای گزارش دهی جدید در DEUTSCHER بازنگری مدیریتی کارآمدی را فراهم ساخت و همچنین اجرای استراتژی های شرکت را که مطابق با انتظارات مشتریان برون سازمانی اولویت بندی شده بود را ممکن کرد. DEUTSCHER سیستم جمع آوری اطلاعاتی را تعریف کرد که

می‌توانست مبنایی برای تصمیم‌گیری و حل مسائل باشد. این موارد عبارتند از: تعریف برنامه‌های مبتنی بر کیفیت‌گرایی، برگه‌های بررسی تاریخی کیفیت، استقرار نمایشگرهای اتوماتیک در مسیر حرکت عوامل کیفی. عملکرد سازمانی (MBNQA) و سنگه‌عملکرد سازمانی یک موضوع جاری در اغلب شاخه‌های مدیریت، نظیر مدیریت استراتژیک است و مورد علاقه دانشگاهیان و اهل صنعت است. اگرچه اهمیت توجه به عملکرد (و مرزبندی حوزه کارایی سازمانی) به طور گسترده‌ای شناخته شده است، اما بعضی‌ها عجز و ناتوانی قابل توجهی را در رابطه با این توجه بیان کرده‌اند. بنابراین، موضوع مهمی که باید شرح داده شود عبارت است از تعیین قلمرو نگرش عملکرد. در این مقاله، نویسندگان در مورد نگرشی صحبت کردند که با نگاه و نگرش (VENKATRAMAN) و رامن و جام (RAMANAUJAM) تطابق دارد که توجه به عملکرد را به صورت زیر می‌نگرند: عملکرد مالی: حوزه‌ای که در بیشتر تحقیقات استراتژی برای ایجاد آن مطالعه شده است نظیر: رشد فروش، سودآوری. عملکرد کسب و کار: توسعه این قلمرو انعکاس در تحقیقات استراتژی‌های اخیر همچون کیفیت محصول دارد؛ کارآمدی سازمانی: بسط قلمرو آن اغلب انعکاس در ماهیت ادبیات مدیریت استراتژیک و تئوری سازمان دارد. SPT الگوبرداری را جهت تعیین میزان شکاف عملکرد موجود در رقابت با بهترین عملکردهای بین‌المللی مورد استفاده قرار داد. به عنوان جزئی از گستره جهانی سازمان SPT ، GOODYEAR توانست از ۴۶ برنامه در ۲۵ کشور الگوبرداری کند. این الگوبرداری شامل ۲ ویژگی بود: شاخصهای اصلی عملکرد (KPI) و سیستم‌های انتقال تکنولوژی (TTS). شاخصهای اصلی عملکرد جهت مقایسه تفاوت محدودده‌ای از عملکرد، که سپس در سطوح مناسب جزئیات جهت آشکار ساختن مناطق عالی توزیع شدند، مورد استفاده قرار گرفتند. سپس سیستم انتقال تکنولوژی اجرای تغییر مناسب را اجازه داد. به دنبال نخستین تمرین الگوبرداری، «چارچوب کارآمد سازمانی» مبتنی بر فلسفه TQM شناخته شده در SPT به عنوان فرهنگ کیفیت جامع توسعه یافت. استراتژی خلق بهبود مستمر به عنوان جزئی از این چارچوب توسعه یافت. DEUTSCHER در یادگیری از دیگران به وسیله آزمایش مستمر محصولات رقبا و از طریق تمرکز بر مشکلات مشخص، ارتباطی بین چگونگی انجام یافتن کسب و کارشان و محیط خارجی آنها توسعه داد. مزایای اصلی کار تیمی و ارتباطات دوسویه، وضوح هدف، سنجش در شرایط داخلی و خارجی را قادر می‌ساخت. نتیجه‌گیر بر اساس تجزیه و تحلیل کیفی در این مقاله، نویسندگان نتیجه گرفتند که پنج شرکت به طور ریشه‌ای توسط یک اصل منحصر به فرد به نام تعهد مناسب به یادگیری مورد بررسی قرار گرفتند. بدون تشخیص و میل به یادگیری، وظایف TQM نمی‌توانست در پنج شرکت مورد بررسی به اجرا درآید. این شرایط، برخوردی عمیق و وابستگی بین دو نگرش مورد بررسی را پیشنهاد می‌کند. این نظر برگرفته از نگرشهای GARVIN ، LINDSAY ، EVANS است. یافته اصلی محققان این مقاله عبارتست از این که اصول و نگرشهای TQM به طور ریشه‌ای و بنیادی در سازمان یادگیرنده دگرگونی ایجاد می‌کند و کاربرد آن چنین است که مدیرانی که در TQM مشارکت می‌کنند نیاز دارند به تشخیص اینکه فعالیتهای بهبود مستمرشان به عنوان بخشی از فلسفه TQM هستند و اینکه «سازمان یادگیرنده» آنها را ایجاد می‌کند. بنابراین، این موضوع که فرضیه «TQM و سازمان یادگیرنده وابستگی متقابل دارند» مورد تأکید قرار می‌گیرد. با این حال، این فرضیه نیازمند آزمون آماری از طریق مطالعه در باب درجه همبستگی بین اصول مختلف LO ، TQM و چگونگی این برخورد است. منبع: ماهنامه تدبیر

مقایسه تطبیقی صداها در سازمان‌ها

ی مدیرمحور، کارشناس محور و مشتری محور Organizations voice در سازمان شما صدای چه کسی سریعتر از سایر صداها به گوش می‌رسد؟

اشاره هزاره جدید را، هزاره سازمان‌ها لقب داده‌اند و امروزه توسعه کشورها به توسعه سازمان‌ها بستگی دارد. هرگونه تلاش برای

بهبود عملکرد سازمانها، تلاشی در جهت ارتقای کیفیت زندگی است و بنابراین می‌توان گفت که کیفیت زندگی مردم با کیفیت سازمانها گره خورده است که نوع سازمانها نیز به نوع مدیریشان بستگی می‌یابد. برای اینکه بدانیم سازمان ما چه نوع نگاهی نسبت به کارکنان، مشتریان و مدیران خود را دارد می‌بایست بررسی‌های دقیقی انجام دهیم. البته ذکر این نکته ضروری است که دستیابی به نتایج دقیق در این زمینه می‌تواند به ما کمک شایانی در ایجاد تعادل در نحوه‌ی نگرش به موارد و افراد موثر بر سازمان نماید. بدین منظور باید دید: * در سازمان شما چه صدایی شنیده می‌شود؟ * در سازمان شما صدای چه کسی بلند است؟ * در سازمان شما صدای چه کسی سریعتر از سایر صداها به گوش می‌رسد؟ سازمان‌های مدیر محور: برخی از سازمانها که سازمان‌های مدیر محور هستند بالا-ترین و بلندترین صدایی که در همه جای سازمان به گوش می‌رسد صدای مدیر است. در این سازمانها خواست مدیران محور تلاش‌ها بوده و کانون همه فعالیت‌ها مدیر می‌باشد. همه چشم و گوششان به مدیر است. نیاز او مهمترین نیازی که مورد توجه قرار می‌گیرد، خواسته او بر همه خواسته‌ها ارجح و برتری دارد. معمولاً در سازمان‌های بوروکراتیک و غیر تخصصی این شیوه کاربرد بیشتری دارد. روزی که مدیر در سازمان نباشد پرچم سازمان نیمه برافراشته است. همه تصمیمات در رده مدیریت متمرکز می‌باشد، در این نوع سازمانها تفویض اختیارات کمتر صورت گرفته و توانمندی و خلاقیت کارکنان پایین می‌باشد. سازمان‌های کارشناس محور: در این گونه سازمانها صدایی که از همه بیشتر و سریعتر به گوش می‌رسد صدای کارشناسان و کارکنان می‌باشد. در این نوع سازمانها آنچه مهم و با اهمیت است خواست و نیاز کارشناسان می‌باشد. در کانون تصمیم‌گیری‌ها کارشناسان قرار گرفته‌اند و این نوع سازمانها، بیشتر سازمان‌های ارگانیک و تخصصی هستند. مدیریت سازمان فعالیت‌های حمایتی و پشتیبانی می‌کند و کارشناسان دارای اختیارات بیشتر بوده و در تصمیم‌گیری‌های سازمان نقش فعالتری دارند. سازمان‌های مشتری محور: در تعریف ابتدایی مشتری باید گفت که مشتری کسی است که کالا و خدمات ما را می‌خرد و دریافت می‌کند، یعنی به گیرندگان کالا- و خدمات تولید شده سازمانها اطلاق می‌گردد. اما امروز مشتری فراتر از این معناست؛ مشتری کسی است که از خدمات و تولیدات سازمانها منتفع می‌شود. با توجه به مقدمه فوق باید گفت: در سازمان‌های مشتری محور که فلسفه وجودشان وابستگی بیشتری به مشتری دارد بلندترین صدایی که به گوش می‌رسد و سایر صداها را تحت شعاع خود قرار می‌دهد صدای مشتری است. صدایی که در جای جای سازمان طنین انداز بوده و از هر صدای دیگری سریعتر به گوش مدیران و کارشناسان می‌رسد. در این نوع سازمان مشتری کانون و محور است که سایر عوامل سازمان بر حول آن محور می‌چرخند، اگر سیستمی در سازمانها باشد که صدای مشتری را به صورت مستمر بشنود و میزان رضایت آنها را اندازه‌گیری کند مانند این است که همواره فشار خون، ضربان قلب و علائم حیاتی سازمان را در برابر دیدگان خود مشاهده می‌کنید، برای شنیدن صدای مشتری در سازمانها از روش‌های مختلفی استفاده می‌شود که به برخی از آنها اشاره می‌شود: ۱. استفاده از پرسشنامه ۲. مصاحبه حضوری با مشتریان و کارکنانی که به صورت مستقیم با مشتریان در تماس هستند ۳. استفاده از شکایات مشتریان

ویژگی‌های اقتصادی آفریقای جنوبی

۱۴

مدیریت تطبیقی؛ ویژگی‌های اقتصادی آفریقای جنوبی ... south Africa آفریقای جنوبی یکی از توسعه‌یافته‌ترین ممالک قاره پهناور آفریقا است

اشاره‌ها آفریقای جنوبی یکی از توسعه‌یافته‌ترین ممالک قاره پهناور آفریقا است. ثبات سیاسی، ذخایر غنی معدنی، ذخیره مناسب مالی، فراوانی انرژی، وضعیت مطلوب راه‌های ارتباطی و مواصلاتی و ثبات نرخ ارز رایج نمایانگر مطلوبیت اوضاع اقتصادی این کشور است. آفریقای جنوبی ۱۷ میلیون نفر نیروی کار فعال دارد شاخصهای اقتصادی واحد پول: واحد پول این کشور راند (RAND) و

برابری آن با دلار حدود ۲۰/۱۱ می باشد. طی یک سال گذشته ارزش برابری راند در مقابل دلار حدود ۴۰ درصد کاهش یافته است. درآمد ملی: ۱۹۱۶۵۰ میلیون راند (۲۰۰۰/۱۹۹۹) درآمد سرانه: ۳۰۰۰ دلار نرخ رشد تورم: (۸/۵) درصد در سال ۱۹۹۹ و ۷ درصد در سال ۲۰۰۰ (تولید ناخالص داخلی: ۹۹۶ میلیارد راند (۱۹۹۸) نرخ رشد اقتصادی: ۵/۲ درصد در سال ۲۰۰۰ و ۲.۱ درصد برای سال ۲۰۰۱ میزان صادرات: ۲۰۶ میلیارد راند (سال ۲۰۰۰) میزان واردات: ۱/۱۷۷ میلیارد راند (سال ۲۰۰۰) سهم آفریقای جنوبی در تولید ناخالص آفریقا: ۲۷ درصد تراز تجاری: ۹/۲۸ میلیارد راند، مثبت‌دهی خارجی: ۲/۲۵ میلیارد دلار (۱۹ درصد GDP)) طرفهای عمده تجاری به ترتیب: انگلستان، آمریکا، آلمان، ژاپن، ایتالیا، هلند، جمهوری اسلامی ایران، عربستان سعودی، نیجریه، تایوان، ژاپن، فرانسه، کره جنوبی، سوئیس، استرالیا و هنگ کنگ می باشند. میزان تولید ناخالص داخلی آفریقای جنوبی که در سال ۱۹۹۹ حدود ۲۹۶ میلیارد دلار بود، در پایان سال ۲۰۰۰ به ۳۶۹ میلیارد دلار رسید، ولی نرخ رشد تولید ناخالص داخلی این کشور از ۵/۵ درصد در سال ۱۹۹۹، به ۳ درصد در سال ۲۰۰۰ کاهش یافت. بخش کشاورزی ۵ درصد، صنعت ۳۰ درصد و خدمات ۶۵ درصد از تولید ناخالص داخلی این کشور را ایجاد می کنند. متوسط درآمد سرانه ملی مردم این کشور ۸۵۰۰ دلار آمریکا در سال است، ولی نحوه تقسیم ثروت از توازن خوبی بهره‌مند نیست، زیرا نیمی از جمعیت آفریقای جنوبی زیر خط فقر زندگی می کنند. نرخ تورم اقتصادی در این کشور در پایان سال ۲۰۰۰ میلادی به ۵/۳ درصد رسید که با تدابیر مسوولان اقتصادی در نیمه نخست سال ۲۰۰۱ میلادی اندکی کاهش یافت. آفریقای جنوبی ۱۷ میلیون نفر نیروی کار فعال دارد که ۳۰ درصد از آنها در بخش کشاورزی ۲۵ درصد در بخش صنعت و ۴۵ درصد در بخش خدمات شاغلند. نرخ بیکاری در این جمهوری به ۳۰ درصد می رسد زرت، گندم، جو، نیشکر، میوه و سبزیجات تازه، گوشت و پشم عمده تولیدات بخش کشاورزی و دامپروری آفریقای جنوبی هستند. از سوی دیگر، این کشور دارای ذخایر بسیار غنی از طلا، الماس، کروم، زغال سنگ، منگنز، سنگ آهن، فسفات، نیکل، قلع، اورانیوم، پلاتین، مس، وانادیوم، نمک، گاز طبیعی و آنتیمونی است. میزان صادرات این کشور (فوب سال ۲۰۰۰ میلادی) حدود ۳۰ میلیارد و ۸۰۰ میلیون دلار است و طلا، الماس و سایر فلزات قیمتی و ماشین آلات صنعتی عمده محصولات صادراتی این کشور محسوب می شوند. انگلستان، ایتالیا، ژاپن، آمریکا و آلمان بزرگترین خریداران محصولات آفریقای جنوبی به شمار می روند همچنین، میزان واردات این کشور (فوب سال ۲۰۰۰ میلادی) ۷۲/۶ میلیارد دلار است که عمدتاً شامل ماشین آلات صنعتی، مواد غذایی، مواد شیمیایی و فرآورده‌های نفتی می شود. آلمان، آمریکا، انگلستان و ژاپن بزرگترین صادرکنندگان کالا به آفریقای جنوبی هستند این کشور نزدیک به ۲۵ میلیارد و ۶۰۰ میلیون دلار بدهی خارجی دارد واحد رسمی پول آفریقای جنوبی "راند" نام دارد و هر دلار آمریکا حدوداً "با ۹/۵۸ راند آفریقای جنوبی برابر است (نرخ برابری اول دسامبر ۲۰۰۱ میلادی) ویژگی‌های ارتباطی سیستم‌های ارتباطی این کشور بسیار پیشرفته و توسعه یافته است و از این نظر آفریقای جنوبی یکی از توسعه یافته‌ترین کشورهای آفریقای است. در بخش مخابرات نزدیک به ۵/۳ میلیون شماره تلفن ثابت و ۲ میلیون شماره تلفن همراه در این کشور فعال است تحقیقات نشان می دهد که حدود ۲ میلیون نفر در این جمهوری کاربر شبکه‌های رایانه‌ای (اینترنت) هستند در بخش حمل و نقل نیز طول خطوط آهن آفریقای جنوبی به ۲۱ هزار و ۴۳۱ کیلومتر و طول جاده‌های اصلی و فرعی آن به ۳۵۸ هزار و ۵۹۶ کیلومتر می رسد همچنین حدود ۱۴۷ فرودگاه بزرگ و کوچک در این کشور فعال است و ۹ فرودگاه از میان آنها باند پروازی مساعد برای نشست و برخاست هواپیماهای پهن پیکر دارند روابط اقتصادی آفریقای جنوبی و ایران روابط سیاسی و اقتصادی دو کشور که پس از پیروزی انقلاب اسلامی و مخالفت‌های ایران با سیاست‌های نژاد پرستانه دولت پرتوریا به طور کامل قطع شده بود، با روی کار آمدن دولت آقای نلسون ماندلا و پایان سیاست‌های نژادپرستی در این کشور از سر گرفته شد و به سرعت رشد کرد اینک خطوط منظم حمل بار دریایی از بندرعباس به بندر دوربان توسط ناوگان کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران برقرار است، ولی ارتباطات هوایی دو کشور هنوز به طور مستقیم برقرار نشده و عمده سفرهای هوایی از طریق امارات متحده عربی صورت

می‌پذیرد. یادآوری می‌شود که فاصله هوایی مستقیم تهران تا کیپ تاون بیش از ۱۴ ساعت پرواز است. حجم مبادلات تجاری بین دو کشور از ۱۱/۳ میلیون دلار در سال ۱۳۷۴، به بیش از ۱۰۶ میلیون دلار در سال ۱۳۷۹ افزایش یافته است، ولی کماکان پتانسیل‌های بسیاری برای تقویت مناسبات بازرگانی دوجانبه، به ویژه در بخش فعالیت‌های فنی و مهندسی، راهسازی و انتقال تجربیات صنعتی وجود دارد. طی سال‌های اخیر فرش دستباف و سایر کف پوش‌ها، نفت خام و فرآورده‌های وابسته، آهن آلات سنگین، خشکبار، موتورهای پیستونی درون سوز، کاشی و سرامیک، پارافین، کائوچو، آهک، سینک ظرفشویی، گوگرد، سنگ‌های ساختمانی، مصنوعات پلاستیکی، آدامس و سبزیجات خشک شده مهمترین کالای ایرانی بوده‌اند که به بازار مصرف آفریقای جنوبی راه یافته‌اند. در مقابل شکرخام، ذرت، فرومنگنز، دستگاه‌های پزشکی، الیاف اکریلیک، توتون و تنباکو، سنگ تیتان، مواد شیمیایی، گرافیت، محصولات کشاورزی، زنجیرهای فولادی و ماشین‌آلات خودکار داده‌پردازی مهمترین محصولات صادراتی آفریقای جنوبی به ایران را تشکیل داده‌اند. به نظر می‌رسد که آفریقای جنوبی به لحاظ موقعیت خاص جغرافیایی و عضویتش در سازمان جهانی تجارت می‌تواند دروازه خوبی برای ورود کالاهای ایران به بازار جنوب آفریقا باشد. انتقال خطوط تولید برخی از مصنوعات ایران که در کشورهای همسایه آفریقای جنوبی خریدار مناسبی دارد، مساله هزینه نقل و انتقال و زمان ارسال کالا به جنوب آفریقا را نیز حل می‌کند. از دیگر سو، موقعیت ویژه جغرافیایی ایران در حاشیه خلیج فارس و همسایگی با جمهوری‌های تازه استقلال یافته آسیای میانه، زمینه عبور تولیدات آفریقای جنوبی از طریق ایران به بازارهای مذکور را فراهم می‌کند. با این حال، تولیدکنندگان و تجار ما نباید به بازار آفریقای جنوبی با دید یک کشور آفریقایی فقیر نگاه کنند. فراموش نکنیم که این جمهوری یکی از مترقی‌ترین ممالک آفریقای جنوبی است که در سازمان جهانی تجارت عضویت دارد و همین امر قدرت رقابت محصولات ما را در مقایسه با تولیدات سایر اعضای WTO برای ورود به این کشور کاهش می‌دهد. در بازار آفریقای جنوبی کیفیت کالا و قیمت نهایی محصول حرف اول را می‌زنند. سطح زندگی مردم این کشور بسیار بالاتر از سایر ملل آفریقای جنوبی است و در آن کشور جایی برای برخی محصولات تولیدی کم کیفیت و گران قیمت وجود ندارد. تولیداتی که بخشی از مراحل فرآوری خود را در سرزمین اصلی و بخش دیگری را در بازار آفریقای جنوبی طی کنند، مسلماً "نسبت به محصولات تمام شده قدرت نفوذ بیشتری دارند. حقوق مالکیت معنوی قوانین آفریقای جنوبی در خصوص حمایت از مالکیت معنوی عموماً "با کشورهای صنعتی همخوانی و مطابقت دارد. آفریقای جنوبی بین صاحبان حقوق مالکیت معنوی داخلی و بین المللی تفاوتی قائل نیست. آفریقای جنوبی عضو سابقه کنوانسیون‌های برن و پاریس است و در راستای عضویت در این دو کنوانسیون و بر اساس قوانین داخلی "حق کپی" را نیز به رسمیت می‌شناسد. این کشور همچنین بر اساس موافقتنامه مذاکرات دور اروگوئه در خصوص حقوق مالکیت معنوی مرتبط با تجارت، خود را در اجرای این حقوق متعهد می‌داند. گزیده‌های اقتصادی ویژه تجارت خارجی غیر نفتی با آفریقا قاره آفریقا با ۵۴ کشور و جمعیتی بالغ بر ۷۰۰ میلیون نفر ۲۱ درصد خشکیهای جهان و بیش از درصد جمعیت جهان را در خود جای داده و قاره‌ای غنی از نظر منابع معدنی و سنگهای قیمتی به شمار می‌رود. گزارش حاضر با بررسی وضعیت تجارت خارجی و روند صادرات غیر نفتی جمهوری اسلامی ایران به بازار بزرگ و پر مصرف آفریقا طی سالهای ۷۹ - ۱۳۷۶، و وضعیت تجارت خارجی جمهوری اسلامی ایران با اتحادیه‌های مهم در این قاره نظیر اکوواس و سادک پرداخته است. همچنین، ضرورت افزایش روابط با سازمانهای درون این قاره و گسترش همکاری با سازمان نوپای اتحادیه آفریقای از یکسو و اتخاذ و اجرای کامل مکانیزمهای ارائه شده از سوی شورای عالی آفریقا از سوی دیگر جهت تحول اساسی در ساختار صادرات به منطقه مورد تأکید قرار گرفته است. وضعیت کلی روند تجارت خارجی آفریقا با جهان بررسی ارزش صادرات جهانی می‌توان دریافت که روند تجارت جهانی با شتابی فزاینده روبه پیشرفت بوده است. براساس اطلاعات موجود طی دهه ۱۹۹۰، صادرات جهان از ۳۴۳۷ میلیارد دلار ۷۹۳ میلیارد دلار به ۱۳۵۰ میلیارد دلار رسیده است. در این میان قاره آفریقا با ۱۳۳ میلیارد دلار صادرات و ۳۳ میلیارد دلار واردات، کمترین میزان تجارت خارجی را

در بین دیگر قاره‌ها دارا می‌باشد. وابستگی آفریقا به منابع مالی خارجی جهت اجرای طرح‌های زیر بنایی، میزان ناچیز درآمدهای ارزی، وجود بدهیهای سنگین خارجی، سطح نازل بهره‌وری و فقدان نیروی انسانی کارآمد و ماهر، سلطه شرکت‌های بین‌المللی بر فعالیتهای تجاری از جمله عوامل موثر در سطح پایین تجارت خارجی آفریقا در میان مناطق مختلف جهان می‌باشد. وضعیت تجارت خارجی جمهوری اسلامی ایران با آفریقادر طی سالهای ۷۹ - ۱۳۷۶ میانگین واردات (غیر نفتی) کشورهای واقع در قاره آفریقا از ایران ۷۵ میلیون دلار بوده که معادل تنها ۲ درصد ارزش صادرات غیر نفتی کشور تشکیل داده است. بر اساس اطلاعات جدول شماره ۱، در سال ۱۳۷۹ مجموع سهم واردات آفریقا از ایران توسط ۵ کشور عمده آفریقایی در صدر لیست جدول یاد شده ۶۱ درصد، سهم ۱۰ کشور عمده ۸۳ درصد و سهم ۱۵ کشور عمده ۹۲ درصد می‌باشد. به عبارت دیگر سهم ۳۳ کشور دیگر آفریقایی در کل ارزش صادرات غیر نفتی ایران تنها حدود ۸ درصد می‌باشد. مهمترین کالاهای صادراتی غیر نفتی کشور آسیا را سوخت‌های معدنی، محصولات صنایع شیمیایی، فرش و گلیم، محصولات سرمایه‌ی، محصولات نباتی و ماشین آلات و قطعات آنها تشکیل می‌دهد. با نگاهی به روند ارزش صادرات غیر نفتی به آفریقا در سالهای ۷۹ - ۱۳۷۶، می‌توان نوسان مداوم ارزش صادرات و عدم تداوم رشد صادراتی به منطقه را مشاهده نمود. از سویی دیگر، با مقایسه ارزش واردات از آفریقا در همین دوره می‌توان دریافت که پس از کاهش ۴۰ درصدی تا سال ۱۳۷۷ روند واردات به تدریج رو به افزایش گذاشته به طوری که در سال ۱۳۷۸ با ۲۵ درصد افزایش و در سال ۱۳۷۹ ۲ درصد افزایش به ۵۴۲ میلیون دلار رسیده است. مهمترین واردات کشور از آفریقا را شکر و فرو منگنز (آفریقای جنوبی)، محصولات شیمیایی آلی و کودهای فسفاته تشکیل می‌دهند. وضعیت تجارت خارجی غیر نفتی ایران با سازمانهای عمده اقتصادی در منطقه آفریقا الف - جامعه اقتصادی دولتهای غرب آفریقا ((اکواس)) که مهمترین سازمان منطقه‌ای زیر صحرای آفریقا به شمار می‌رود، در سال ۱۹۷۵ ایجاد گردید. اکواس ثروتمندترین و در عین حال پرجمعیت‌ترین کشورهای قاره و همچنین نیمی از عقب مانده‌ترین کشورهای آفریقا را در خود جای داده است که تعدادی از آنها از منابع معدنی سرشاری برخوردار هستند. با نگاهی به وضعیت صادرات غیر نفتی ایران، می‌توان مشاهده نمود که روند روبه کاهش صادرات غیر نفتی سالهای ۷۸ - ۱۳۷۶ به اکواس، نه تنها در سال ۱۳۷۹ متوقف گشته بلکه بخاطر سیاستهای تشویق صادرات دولت از افزایش محسوسی نیز برخوردار گردیده است. واردات نیز پس از نوسانهای فاحش سالهای ۷۹ - ۱۳۷۶، در سال ۱۳۷۹ همزمان با افزایش صادرات غیر نفتی از رشد برخوردار گردیده است. بنابراین می‌توان چنین ارزیابی نمود که از سال آخر دوره مورد بررسی، ارزش تجارت خارجی غیر نفتی با اکواس (با تراز تجاری مثبت) افزایش پیدا کرده است. ب) جامعه اقتصادی جنوب آفریقا ((ساک)) با دارا بودن جمعیت ۱۸۰ میلیون نفری و تولید ناخالص داخلی به ارزش ۱۷۶ میلیارد دلار، یکی از بازارهای بزرگ و ناشناخته در میان بازارهای مختلف در جهان محسوب می‌گردد. همچنین این منطقه در عین برخورداری از موهبت منابع غنی انسانی، طبیعی، کشاورزی و معدنی، دارای ۷۶ میلیون نفر جمعیت که در فقر مطلق به سر می‌برند می‌باشد. با نگاهی به وضعیت صادرات غیر نفتی ایران به ساک می‌توان مشاهده نمود که علیرغم وجود زمینه‌های مناسب، روند صادرات در طی ۴ سال گذشته در سطحی پایین بوده و همواره سیر نزولی داشته است. در مقابل، روند واردات که تا سال ۱۳۷۸ کاهش یافته بود به یکباره سیر صعودی یافته است. نتیجه بسیاری از کشورهای آفریقایی با ارزیابی صحیح از شرایط بین‌المللی و در جهت هماهنگی با روند جهانی شدن اقتصاد، اصلاحاتی را در زمینه تطبیق ساختار اقتصادی خود با اقتصاد جهانی آغاز کرده‌اند. منطقه‌گرایی و گسترش همکاری در قالب سازمانهای منطقه‌ای، و نیز خصوصی سازی، هموار ساختن زمینه‌های جذب سرمایه گذاری و ایجاد مناطق آزاد تجاری با کمک و مشورت نهادهای بین‌المللی از جمله این اصلاحات می‌باشد که امید توسعه اقتصادی و افزایش تجارت خارجی را در بین کشورهای منطقه تقویت نموده است. همچنین وسعت و جمعیت زیاد منطقه آفریقا که تنوع سبد کالاهای وارداتی آن را موجب گشته، زمینه‌های بسیار مناسبی را برای افزایش رقابت دیگر کشورها در جهت نفوذ در بازارهای منطقه و افزایش رونق تجارت

خارجی خود فراهم ساخته است. در این میان، جمهوری اسلامی ایران علیرغم درک اهمیت تجاری منطقه به عنوان بازار مناسب صادرات غیرنفتی کشور در کنار مزیت‌های دیگر آن (بازار بزرگ صدور خدمات فنی و مهندسی، تقاضای نفت خام...) و با وجود تلاش برای توسعه روابط تجاری در این راه توفیق اندکی یافته است به طوری که میانگین صادرات کشور به قاره آفریقا طی چهار سال گذشته (۷۹-۱۳۷۶) معادل ۷۴ میلیون دلار و واردات از این قاره به میزان ۲۱۸/۶ میلیون دلار بوده که سهم بسیار ناچیزی از مجموع تجارت خارجی غیر نفتی کشور را شامل می‌گردد. روابط تجاری با سازمان‌های منطقه‌ای نیز نمایانگر سطح پایین تجارت می‌باشد. بنابراین، راهکار اصولی افزایش سطح روابط اقتصادی با منطقه به نحوی که بتواند اهداف توسعه صادرات غیر نفتی در برنامه سوم توسعه برآورده سازد، با تلاش در جهت افزایش روابط سیاسی با کشورها و سازمان‌های منطقه‌ای این قاره و بالاخص همکاری و تشریک مساعی با سازمان نوپای اتحادیه آفریقایی محقق می‌گردد. همچنین ارائه دستورالعمل‌های مشخص از سوی شورای عالی آفریقا به دستگاه‌های ذیربط جهت اعطای اعتبار به صادرکنندگان کالا به قاره آفریقا اعطای نرخ‌های ترجیحی در حمل و نقل دریایی و هوایی کالاهای صادراتی برقراری مجدد خط هوایی به مقصد کشورهای آفریقایی حمایت قانونی از تشکیل شرکت‌های مشترک با کشورهای آفریقایی - تضمین LC بانک‌های آفریقایی و تضمین پوشش بیمه‌ای معاملات بازرگانی توسط صندوق ضمانت صادرات و اجرای مصوبات کمیته بازرگانی شورای عالی آفریقا توسط دستگاه‌های ذیربط را می‌توان به عنوان راهکار عملی افزایش سطح روابط اقتصادی مطرح نمود که بایستی مد نظر قرار گیرد. آفریقای جنوبی و سرمایه‌گذاری خارجی جذب سرمایه‌گذاری خارجی یکی از اولویت‌های اصلی سیاست‌های اقتصادی آفریقای جنوبی طی چند سال گذشته بوده است. در این رابطه سال گذشته ۲۰۰۰ بر اساس دستور امبکی، رئیس‌جمهور این کشور، شورای سرمایه‌گذاری بین‌المللی تشکیل گردید که هدفش ارائه و به تصویر کشیدن آفریقای جنوبی به عنوان مقصدی جذاب برای سرمایه‌گذاری خارجی می‌باشد. در این رابطه سفرهای متعددی توسط مقامات این کشور طی ۱/۵ سال گذشته به کشورهای مختلف، بویژه ایالات متحده برای جذب سرمایه‌های خارجی صورت گرفته است. زمینه‌های قطعات اتومبیل، پتروشیمی، الکترونیک، اطلاعات فنی، دارویی، ارتباطات، منسوجات و پوشاک و توریسم از اولویت‌ها و محور فعالیتها در این مورد بوده است. مطلب ذیل نگاهی به اقدامات و فعالیت‌های آفریقای جنوبی ظرف ۶ سال گذشته در جهت جذب سرمایه‌گذاری خارجی، انداخته است. از سال ۱۹۹۴ (بعد از اضمحلال آپارتاید و ایجاد حکومت دمکراتیک) تا سال ۱۹۹۷ که رشد و توسعه اقتصادی خوب و پیوسته بوده است، محیط را برای سرمایه‌گذاری خارجی به طرف‌های آفریقای جنوبی شناسانده و تحرک قابل ملاحظه‌ای ایجاد نمود و تلاش‌های متعددی از طرف این کشور در جهت واقعی کردن ظرفیت‌های اقتصاد کشور، فراهم کردن محیطی برای رشد و شبکه ورود خالص سرمایه و افزایش اعتماد سرمایه‌گذاری صورت گرفته است. برخی از ابزارهای دولت آفریقای جنوبی به منظور افزایش رشد سرمایه‌گذاری خارجی شامل: اتخاذ استراتژی رشد، اشتغال و توزیع مجدد GEAR در سال ۱۹۹۶ به هدف معرفی فضای زنده و جذاب سرمایه‌گذاری خارجی، کاهش کسر بودجه، آزادسازی تجارت و ارز خارجی، تجدید ساختار دارایی‌های دولتی و توسعه توانایی‌ها و حرفه‌ها امضای موافقتنامه تجارت، توسعه و همکاریها شامل موافقتنامه از اول ژانویه ۲۰۰۰ اجرا گردید مذاکرات برای امضای موافقتنامه تجارت آزاد با برزیل در ارتباط با مرکوسور Mercosur در قالب همکاری‌های جنوب - جنوب. اواخر سال گذشته چارچوب مذاکرات برای امضای موافقتنامه مذکور به امضای روسای جمهور دو کشور رسیده است عوارض اضافی بر واردات در سال ۱۹۸۵ آفریقای جنوبی سیاستی را با عنوان عوارض اضافی بر واردات ارائه داد که بر بسیاری از محصولات کشاورزی و صنعتی تعلق می‌گرفت و از ۵ درصد (کالاهای سرمایه‌ای تا ۴۰ درصد قیمت کالا - لوازم خانگی متفاوت بود در سال ۱۹۹۴ عوارض اضافی بر واردات کالاهای سرمایه‌ای و محصولات میانی (که عوارض اضافی ۵ درصدی داشتند) حذف شد. بقیه عوارض اضافی که از ۱۰ درصد تا ۴۰ درصد برای محصولات الکتریکی مانند واردات تلویزیون، نوارویدئو و لوازم خانگی مانند یخچال بود در اکتبر ۱۹۹۵ حذف گردید. انواع فعالیت‌های تجاری در

آفریقای جنوبی: - فعالیتهای تجاری فردی، مشارکتها و تراستها، شرکتهای (با مسئولیت) محدود، شرکتهای آفریقای جنوبی و شعب شرکتهای خارجی. - شرکت (با مسئولیت) محدود تابع قانون شرکتهای محدود می باشد. در این شرکت تنها افراد می توانند عضو شوند و از این رو این نوع شرکت برای سرمایه گذاران خارجی مناسب نمی باشد. - شرکت آفریقای جنوبی شرکتی است که می تواند عمومی یا خصوصی باشد. شرکتهای آفریقای جنوبی اعم از عمومی و یا خصوصی تابع قانون شرکتهای می باشند. برای شرکتهای آفریقای جنوبی هیچگونه محدودیتی در خصوص سهم سرمایه وجود ندارد. - شرکت خصوصی متداولترین روش دایر نمودن فعالیت تجاری در آفریقای جنوبی بشمار میرود. این نوع شرکت می تواند تنها یک عضو و یک مدیر داشته و وجود مدیر تبعه آفریقای جنوبی در آن ضرورتی ندارد. - شرکت تابعه یک شرکت خارجی در آفریقای جنوبی بعنوان شرکت آفریقای جنوبی شناخته می شود و مسئولیت قانونی شرکت مادر به میزان شرکت مادر به میزان سهم سرمایه تعهد شده به اضافه ضمانتهائی می باشد که به اعتبار دهندگان داده شده است. - شعبه یک شرکت خارجی چنانچه اقدام به دایر نمودن مکان خاصی برای فعالیتهای تجاری یا خرید دارایی غیر منقول جنوبی نماید که لاجرم باید آنرا به ثبت برساند بعنوان یک شرکت خارجی تلقی می گردد. مسئولیتهای قانونی شعبه یک شرکت خارجی صرفاً "به دارائیهای آن در آفریقای جنوبی محدود نمی شود.

Economy of South Africa

South Africa has a two-tiered economy one rivaling other developed countries and the other with only the most basic infrastructure. It is therefore a productive and industrialised economy that exhibits many characteristics associated with developing countries, including a division of labour between formal and informal sectors and an uneven distribution of wealth and income. The primary sector, based on manufacturing, services, mining, and agriculture, is well developed. South Africa's transportation infrastructure is among the best in Africa, supporting both domestic and regional needs. The OR Tambo International Airport serves as a hub for flights to other Southern Southern African and International countries. South Africa also has several major ports that make it a central point for most trade in the Southern African region.

موقعیت جغرافیایی، مذهبی، اداری و سیاسی آفریقای جنوبی

حکومت آفریقای جنوبی جمهوری دیپلماتیک است South africa

مقدمه جمهوری آفریقای جنوبی در جنوبی ترین بخش قاره آفریقا قرار دارد. نامیبیا از شمال غربی، بوتسوانا و زیمبابوه در شمال، موزامبیک از شمال شرقی، سوازیلند از شرق و اقیانوس های اطلس و هند از جنوب، جنوب غربی و شرقی آن را احاطه کرده اند. مساحت این کشور ۱۲۷۲۰۳۷ کیلومتر مربع بوده و بر طبق قانون اساسی جدید این کشور دارای ۹ استان نیمه خود مختار می باشد. پایتخت اداری شهر پرتوریا و مقر پارلمان در شهر کیپ تاون می باشد، ژوهانسبورگ بزرگترین شهر و مرکز اصلی فعالیتهای اقتصادی کشور محسوب می شود. جمعیت آفریقای جنوبی بر اساس آمار اخیر بیش از ۴۱ میلیون نفر می باشد که از چهار نژاد اصلی سیاه - سفید - رنگین پوست و آسیائی تبار تشکیل شده است. جمهوری آفریقای جنوبی با یک میلیون و ۹۱۲ هزار و ۲۱۹ کیلومتر مربع مساحت، در جنوبی ترین بخش قاره پهناور آفریقا قرار دارد. تقریباً "تمام مساحت این کشور در خشکی قرار گرفته، ولی در عوض از ۳ جهت به اقیانوس مرتبط است طول خطوط مرزی آفریقای جنوبی با همسایگان خود به ۴ هزار و ۷۵۰ کیلومتر و

بلندای خطوط ساحلی این کشور با اقیانوس هند در بخش شرقی، اقیانوس منجمد جنوبی در بخش جنوبی و اقیانوس اطلس در بخش غربی به ۸۹۷۲ کیلومتر می‌رسد آفریقای جنوبی از سمت شمال به طول ۱۸۴۰ کیلومتر با بوتسوانا و به طول ۲۲۵ کیلومتر با زیمبابوه، از سمت شمال غرب به طول ۴۹۱ کیلومتر با موزامبیک و به طول ۴۳۰ کیلومتر با سوازیلند و از سمت شمال شرق به طول ۸۵۵ کیلومتر با نامیبیا مرز مشترک دارد. کشور لسوتو هم که طول خطوط مرزی اش ۹۰۹ کیلومتر است، در مرکز جمهوری آفریقای جنوبی محصور است آفریقای جنوبی اقلیم متنوعی دارد، به گونه‌ای که بخش وسیعی از آن کوهستانی، بخشی جنگلی و قسمتی نیز با آب و هوای اقیانوسی است. حداقل ۶۷ درصد از خاک این سرزمین پهناور را مراتع طبیعی تشکیل می‌دهند و از این نظر آفریقای جنوبی خطه سرسبزی است پست‌ترین نقطه این کشور در ساحل اقیانوس اطلس قرار دارد ویژگی‌های جمعیتی طبق جدیدترین برآورد سازمان ملل متحد در جولای سال ۲۰۰۱، آفریقای جنوبی ۴۳ میلیون و ۵۸۶ هزار نفر جمعیت دارد. حدود ۲۳ درصد از جمعیت این کشور کمتر از ۱۴ سال، ۱۱/۳۶ درصد بین ۱۵ تا ۴۶ سال و ۸۸/۴ درصد بیشتر از ۵۶ سال سن دارند. نرخ رشد جمعیت آفریقای جنوبی در ماه نوامبر سال ۲۰۰۱ میلادی به ۶۲ درصد رسید. از سوی دیگر، نرخ زاد و ولد در این جمهوری حدود ۱۲/۱۲ در هزار و نرخ مرگ و میر نیز ۶۱/۷۷ در هزار است. آفریقای جنوبی به ازای هر هزار نفر از جمعیت خود ۱/۳۷ نفر نرخ منفی مهاجرت دارد. بررسی‌های سازمان بهداشت جهانی نشان می‌دهد که نزدیک به ۲۰ درصد از جمعیت آفریقای جنوبی مبتلا به بیماری ایدز هستند و همین مساله باعث کاهش نرخ امید به زندگی در آفریقای جنوبی شده است سیاهپوستان ۲/۵۷ درصد، سفیدپوستان ۶/۳۱ درصد، رنگین‌پوستان ۸/۶ درصد و هندی‌ها ۲/۶ درصد از جمعیت آفریقای جنوبی را تشکیل می‌دهند. از سوی دیگر، ۸۶ درصد از مردم این کشور مسیحی، ۸۲/۵ درصد پیرو ادیان ابتدایی، ۲ درصد مسلمان و ۱/۵ درصد هندوئیست هستند. نزدیک به ۱۱ زبان رسمی در این کشور رایج است. این زبان‌ها عمدتاً "آفریقای، انگلیسی، پدی، سوتو، زولو و... هستند. حدود ۱۸/۹ درصد از مردان و ۱۸/۷ درصد از زنان بالای ۵۱ سال آفریقای جنوبی باسوادند ویژگی‌های سیاسی حکومت نژاد پرستی (پرتوریا) به تازگی در این کشور منحل شده است، هر چند که ریشه‌های فرهنگی بینش نژاد پرستانه کماکان در بین سفیدپوستان آفریقای جنوبی وجود دارد. جمهوری آفریقای جنوبی تا سال ۱۹۱۰ مستعمره انگلستان بود، ولی پس از استقلال تا سال ۱۹۹۶ به دست نژادپرستان اداره می‌شد. سپس مبارزات بی‌امان اسطوره مقاومت آفریقای جنوبی، دکتر "نلسون ماندلا" در این سال به پیروزی رسید و حکومت آفریقای جنوبی به جمهوری دیپلماتیک تغییر یافت. پس از "ماندلا" آقای "تابو مبیکی" در این کشور به ریاست جمهوری رسید. که دوره ریاست جمهوری وی هم اکنون ادامه دارد. یکی از ظرفیت‌های موجود در آفریقای جنوبی که می‌تواند مورد توجه ایرانیان قرار گیرد، صدور خدمات فنی و مهندسی است شهر "کیپ تاون" پایتخت آفریقای جنوبی است، ولی عمده فعالیت‌های اقتصادی این کشور در بندر معروف "دوربان" جریان دارد آفریقای جنوبی در بسیاری از سازمان‌های بین‌المللی و منطقه‌ای عضویت دارد. زبان طبق قانون اساسی جدید ۱۱ زبان بعنوان زبان رسمی کشور به رسمیت شناخته شده که انگلیسی و آفریکانس در سراسر کشور و بقیه زبانها در مناطقی که اکثریت دارند رسمی می‌باشند. مذهب در آفریقای جنوبی تقریباً تمامی مذاهب دنیا پیروانی دارند. اکثریت مردم آفریقای جنوبی مسیحی می‌باشند ولی اسلام و هندوئیسم و یهودیت نیز از دیگر ادیان شناخته شده در این کشور محسوب می‌گردند از نظر مذهبی ۸۰ درصد جمعیت مسیحی، ۲ درصد مسلمان ۰/۱ درصد یهود و بقیه نیز بدون مذهب و یا پیروان آیینهای بومی می‌باشند. رسانه‌های گروهی در فضای ایجاد شده پس از انتخابات آزاد ۱۹۹۴ حضور رسانه‌های گروهی در جامعه رونق چشمگیری یافت و علاوه بر راه اندازی اولین شبکه تلویزیونی خصوصی چندین شبکه‌های محلی رادیوی نشریات جدیدی نیز به خانواده بزرگ رسانه‌های گروهی این کشور پیوستند. ساختار اجتماعی و فرهنگی آفریقای جنوبی الف. وضعیت کلی اولین مشخصه فرهنگی جامعه آفریقای جنوبی تنوع نژادی آن است. اقامت دائمی مهاجران سفیدپوست اروپایی در این کشور که ورود رنگین‌پوستان از آسیای جنوب شرقی و شبه قاره را نیز به همراه داشت، منجر به شکل‌گیری یک

جامعه چندنژادی، زبانی و مذهبی گردید که طبیعتاً تحولات فرهنگی و اجتماعی خاص خود را بدنال داشته است. برگزاری اولین انتخابات آزاد در سال ۱۹۹۴ و شکل‌گیری فضای جدید سیاسی، موجب گردید تا تنوع و ناهمگونی نژادی، زبانی و مذهبی جامعه بیش از هر زمانی ماهیت وجودی خود را ابراز نماید. این دگرگونی سیاسی جدید که برآمده از تحولات اجتماعی چند دهه اخیر بود، خود زمینه‌های بروز تحولات جدیدی در این زمینه را فراهم ساخت. دستیابی نخبگان سیاهپوست و یا مبارزان دیروز به قدرت سیاسی و در اختیار گرفتن بخشی از امکانات اقتصادی در سایه آن، موجب گردید تا زمینه‌های شکل‌گیری یک نظام اجتماعی طبقاتی در درون قشر سیاهپوست که اکثریت جامعه را تشکیل می‌دهند ایجاد گردد. در فضای جدید، معضلات اجتماعی نیز بیشتر از هر زمانی خود را بخوبی نشان می‌دهند و بگونه‌ای اهمیت یافته که محور شعارهای تبلیغاتی در انتخابات سیاسی قرار گرفته است. از جمله این معضلات می‌توان به بیکاری، ناامنی و بیماری مهلک ایدز اشاره نمود. ب. موقعیت جامعه مسلمانان جامعه مسلمان این کشور با جمعیت حدود یک میلیون نفر دو درصد از کل جمعیت را شامل می‌گردد که عمدتاً به عنوان برده یا نیروی کار ارزان توسط استعمارگران هلند و انگلیس به این کشور مهاجرت داده شده‌اند مسلمانان عمدتاً در شهرهای کیپ تان، دوربان، ژوهانسبورگ و پرتوریا می‌باشند. اقلیت مسلمانان این کشور دارای دو ویژگی: ۱- تمکن مالی ۲- بهره داشتن از سطح تحصیلات عالیمی باشند. که آنان را از مسلمانان دیگر کشورهای آفریقایی متمایز می‌سازد. این اقلیت نقش نسبتاً مهمی در صحنه سیاسی، اجتماعی و تا حدودی اقتصادی کشور ایفا می‌نمایند. از نظر سیاسی مسلمانان تا قبل از انتخابات ۱۹۹۴ و زوال رژیم آپارتاید جزء گروه نژادی رنگین پوستان محسوب می‌گردیدند که در مقایسه با سیاهپوستان بومی از امتیازات بیشتری برخوردار بودند اما در مقایسه با اقلیت سفید پوست حاکم تقریباً نادیده گرفته شده بودند. بعد از برگزاری انتخابات آزاد سال ۱۹۹۴ با توجه به نقش مسلمانان در مبارزه بر علیه رژیم آپارتاید در کنار سیاهپوستان و همکاری نزدیک پاره‌ای از شخصیت‌های مسلمان با کنگره ملی آفریقا (ANC) و همچنین کنگره پان آفریکن PAC، مسلمانان نقش فعالتری در صحنه سیاسی کشور بر عهده گرفتند. همزمان در فضای جدید تعدادی زیادی از سازمانها و تشکیلات سیاسی و مذهبی در داخل جامعه مسلمانان این کشور شکل گرفت بطوری که در حال حاضر مسلمانان در سطح کشور دارای ۴۵۵ مسجد، ۴۶۳ سازمان و ۴۰۸ مرکز آموزشی، ۵ رادیو محلی و ۵ ماهنامه اسلامی می‌باشند. ج. موقعیت ایرانیان مقیم جامعه ایرانیان مقیم در آفریقای جنوبی جامعه‌ای نسبتاً کوچک و پراکنده محسوب می‌گردد که اکثر اطمیناناً سالهای اخیر به این کشور مهاجرت کرده‌اند و تعداد آنها نیز روبه افزایش می‌باشد. اعضای این جامعه عمدتاً در بخش تجارت فرش و صنایع دستی فعالیت و از نظر اقتصادی در حد متوسط قرار دارند. ساختارهای سیاسی آفریقای جنوبی بر اساس قانون اساسی سال ۱۹۹۶ کشور آفریقای جنوبی به صورت تفکیک قوا و سیستم جمهوری اداره می‌شود. در قانون اساسی تصریح شده است که کشور بر ارزشهای دموکراسی، عدالت اجتماعی و حقوق اساسی بشر مبتنی است و اساس آن جامعه باز و دموکراتیک است که بر اساس خواست مردم اداره می‌شود. الف. قوه مجریه رئیس جمهور رئیس جمهور رئیس کشور و رئیس کابینه است. وی توسط اعضای مجلس ملی برای یک دوره ۵ ساله انتخاب می‌شود. یک فرد تنها برای دو دوره می‌تواند رئیس جمهور باشد. رئیس جمهور فعلی آفریقای جنوبی آقای تابو امبکی (Thabo Mbeki) ۵۹ ساله، از حزب کنگره ملی آفریقا (ANC) است. کابینه کابینه آفریقای جنوبی متشکل از رئیس جمهور، معاون رئیس جمهور (آقای ژاکوب زوما از حزب ANC) و ۲۷ وزیر می‌باشد. معاون وزیر از بین اعضای مجلس ملی و توسط رئیس جمهور انتخاب می‌شود. تعدادی از معاونین وزرا که از سوی رئیس جمهور و از میان مجلس ملی انتخاب می‌گردند از اعضای کابینه محسوب می‌گردند. انتخاب بیش از دو وزیر خارج از مجلس ملی جایز نیست. در سیستم وزارت خانه‌های آفریقای جنوبی پس از وزیر تنها معاون وی عهده دار مسئولیت‌های وزارت خانه می‌باشد و پس از معاون وزیر یک عنصر اجرایی با عنوان مدیر کل ارشد در راس وزارت خانه می‌باشد. پارلمان پارلمان بدنه قانون گذاری کشور است. در آفریقای جنوبی پارلمان شامل

مجلس ملی (National Assembly) و شورای ملی استانها (The National Council of Provinces) اکنون اکثریت پارلمان در دست ANC می باشد. ضمناً وزراء نماینده مجلس هستند و می بایست در جلسات حضور پیدا نمایند. مجلس ملی مجلس ملی نمی تواند کمتر از ۳۵۰ و بیش از ۴۰۰ نماینده داشته باشد. نمایندگان این مجلس توسط انتخابات سراسری به مدت ۵ سال انتخاب می شوند. این مجلس دارای یک رئیس (Speaker) و یک معاون (Deputy) است. این مجمع است که رئیس جمهور را انتخاب می نماید. شورای ملی استان ها این شورا شامل ۵۴ عضو دائم و ۳۴ هیئت است که هدف عمده آن حفظ منافع استانها در دولت ملی است. هر هیئت استانی شامل ۱۰ نماینده است. این شورا قبل از اتخاذ هر تصمیمی از استان و کالنامه ای ارائه می کند و در هر صورت نمی تواند طرحی مربوط به مسائل مالی که از اختیارات ویژه وزیر دارایی است، اتخاذ کند. این مجلس جایگزین مجلس سنا گردیده است. نحوه قانونگذاریها بر طرح و لایحه ای برای تصویب به مجلس ملی ارائه می شود. طرحی که توسط مجلس ملی به تصویب رسیده باشد برای رسیدگی به شورای استانها داده می شود. طرحهایی که در امور استانها تاثیر دارند به شورای استانها برده شده و پس از تصویب آنها به مجلس ملی آورده می شود. لوایح مالی ابتدا باید به مجلس ملی برده شده و پس از تصویب به شورای استانها برای بررسی و تصویب ارائه شود. انتخابات انتخابات در آفریقای جنوبی زیر نظر کمیسیون مستقل انتخابات انجام می شود که تمام انتخابات و رفراندوم ها را در هر سه سطح ملی، استانی و محلی برگزار می کند. احزاب احزاب اصلی کشور بر اساس آخرین انتخابات (۱۲ خرداد ۱۳۷۸) به ترتیب اهمیت عبارتند از: - کنگره ملی آفریقا (ANC) با ۳۵/۶۶ درصد آراء - حزب دمکراتیک (DP) با ۵۶/۹ درصد آراء - حزب آزادی اینکاتا (IPF) با ۵۸/۸ درصد آراء - حزب ملی (NP) با ۸۷/۶ درصد آراء احزاب جبهه متحد دمکراتیک و دمکرات مسیحی در رده های بعدی قرار دارند. براساس نتایج انتخابات اخیر ۱۳ حزب در پارلمان جدید حضور دارند. سیاست خارجی آفریقای جنوبی اصول اعلام شده سیاست خارجی آفریقای جنوبی عبارتند از: تشویق دمکراسی و احترام به حقوق بشر تلاش در جهت ممانعت از بروز درگیری و تشویق حل و فصل مسالمت آمیز اختلافات ترویج توسعه پایدار و نابودی فقر آفریقای جنوبی پیرو سیاست عدم تعهد بوده و با حضور فعال در مجامع بین المللی نظیر سازمان ملل تلاش نموده است که چهره مستقلی از خود ارائه دهد. ساس سیاست خارجی این کشور را نگاه به کشورهای قاره آفریقا تشکیل می دهد. آفریقای جنوبی در سالهای اخیر ضمن گسترش روابط دیپلماتیک با آمریکای لاتین، خاورمیانه و جنوب آسیا تلاش نموده است که در بسیاری از بحرانهای سیاسی، خصوصاً در سطح آفریقا بعنوان میانجی عمل نماید که این روند بموافقت استعمار روابط با کشورهای نظیر لیبی، کوبا و... بعضاً با انتقادهایی از سوی دول غربی بالاخص آمریکا روبرو گردیده است. آفریقای جنوبی تلاش می کند که در منطقه جنوب آفریقا در تمامی ابعاد نقش رهبری را ایفا نماید. این کشور در حال حاضر رهبری نهضت عدم تعهد (NAM) و کشورهای مشترک المنافع (کامنولث) را بعهده دارد و پرتوریا بعنوان یکی از پایتخت های پر رفت و آمد مقامات سطح بالای جهان مطرح می باشد. طی سالهای گذشته رهبران کشورهای بزرگ جهان (آمریکا، انگلیس، فرانسه، چین و هند و...) از این کشور دیدار داشته اند. منابع طبیعی طلا (ارزش صادرات طلا در سال ۶ میلیارد دلار و سود حاصله از استخراج طلا ۵/۴ میلیارد دلار است، دارای ۴۰ درصد از کل ذخائر طلای جهان و ۲۸ درصد از کل تولید طلا در جهان)، الماس، آلومینیوم و سیلیکات آلومینیوم، پنبه نسوز، کروم، ذغال سنگ، مس، سنگ آهن، سرب، منگنز، فسفات، سیلیکوم، نقره، تیتانیوم، اورانیوم، روی و غیره. کشاورزی: در سال ۱۹۹۷ حدود ۲۴۰۲۰ میلیون راند تولید محصولات مختلف کشاورزی، دامی و شیلات بوده است که این مقدار برابر با ۴/۵۴ درصد تولید ناخالص داخلی این کشور می باشد. روابط دو جانبه جمهوری اسلامی ایران و آفریقای جنوبیاز نقطه نظر مناسبات دیپلماتیک در پی برگزاری اولین انتخابات غیر نژادی در آوریل ۱۹۹۴ در آفریقای جنوبی مناسبات دیپلماتیک دو کشور از سر گرفته شد. چند روز پس از آن با اعزام هیئتی از شرکت ملی نفت، توانست روابط اقتصادی دو کشور را بر پایه تبادل نفتی برقرار نماید. در آن زمان ایران تامین کننده حدود ۷۰ درصد از نفت مورد

نیاز این کشور بود. پالایشگاه‌های این کشور که در زمان آپارتاید طراحی شده‌اند، تا قبل از استقرار کامل حکومت جدید در دست سفید پوستان بوده است. روابط سیاسی دو کشور در سطح بسیار خوبی قرار داشته و بین دو کشور تاکنون شش دور اجلاس کمیسیون مشترک همکاری‌های سیاسی و اقتصادی برگزار شده است. ششمین اجلاس کمیسیون مشترک بین دو کشور در بهمن ماه ۱۳۸۰ در تهران برگزار گردید که این اجلاس با حضور وزیر امور خارجه آفریقای جنوبی در راس یک هیات بلند پایه سیاسی و اقتصادی و برای اولین بار، با شرکت جمع کثیری از تجار خوش خصوصی به نحو بسیار موفقیت آمیزی تحقق یافت. لازم به ذکر است که تاکنون موافقت نامه و یادداشت تفاهم‌های زیادی حدود ۱۳ موافقت نامه) بین دو کشور و در زمینه‌های سیاسی، اقتصادی، تجاری، فرهنگی، بهداشتی و اجتماعی بین دو کشور به امضاء رسیده است. در سال ۱۳۷۵ کمیسیون مشترک میان دو کشور برپا شد و سال بعد ریاست محترم جمهوری وقت ایران از آفریقای جنوبی دیدار کرد. سالانه یک اجلاس کمیسیون مشترک در دو کشور برگزار می‌گردد. در بهمن ماه سال گذشته (۱۳۸۰) ششمین کمیسیون مشترک بین دو کشور در تهران برگزار گردید روابط فرهنگی جمهوری اسلامی ایران با آفریقای جنوبی مجموعه تحولات روابط دو جانبه جمهوری اسلامی ایران و آفریقای جنوبی در این بخش فهرست وار ارائه می‌گردد:- امضاء قرارداد همکاریهای علمی و تکنولوژیکی بین دو کشور- سفر وزیر فرهنگ، هنر، علوم و تکنولوژی آفریقای جنوبی در راس هیئتی به جمهوری اسلامی ایران در راستای اجرای قرارداد همکاریهای علمی و فن آوری بین دو کشور - امضای یادداشت تفاهم همکاری بین دانشگاه تربیت مدرس و دانشگاه‌های پرتوریا و کیپ غربی.- شرکت اساتید دانشگاهی از ج. ا. ایران در سمینارهای علمی در این کشور و بالعکس- سفر هیئت دانشگاهی جمهوری اسلامی ایران به این کشور- امضای یادداشت تفاهم همکاری بین دانشگاه جامع علمی- کاربردی و کمیته رؤسای تکنیک‌های آفریقای جنوبی - ایجاد ارتباط با مراکز مطالعاتی و پژوهشی و مرتبط ساختن آنان به مراکز مشابه درج، ا، ایران- امضا یادداشت تفاهم همکاریهای ورزشی بین دو کشور- امضاء یادداشت تفاهم همکاری های جهانگردی بین دو کشور- امضاء یادداشت همکاریهای ورزشی بین دو کشور- مبادله متن پیشنهادی موافقتنامه همکاری های فرهنگی بین دو کشور- امضاء یادداشت تفاهم آموزشی بین دانشگاه الزهراء (س) و دانشگاه یونیس- امضاء یادداشت تفاهم علمی بین دانشگاه علوم پزشکی تهران و دانشکده علوم بهداشتی پرتوریا ویزا و اجازه اقامتمهاجران و افراد بازگشته به میهن برای مهاجران جدید و افراد بازگشته به میهن امتیازاتی در نظر گرفته شده است. این افراد میتوانند پس از پرداخت مالیات مربوطه پس اندازهای خود را به کشور وارد نمایند. ویزا اتباع کشورهای انگلیس، جمهوری ایرلند و جزایر ویرجین انگلیس بطور کلی از دریافت ویزا معاف می باشند. اتباع کشورهای ذیل برای ورود به آفریقای جنوبی برای مدت اعلام شده نیازی به دریافت ویزا ندارند مشروط به آنکه دارای گذرنامه یا گواهی سفراضطرای باشند. کشورهایی که اتباع آنها می توانند بدون محدودیت زمان از کشور آفریقای جنوبی دیدار نمایند عبارتند از: استرالیا، اتریش، بلژیک، کانادا، دانمارک، فنلاند، فرانسه، آلمان، یونان، ایتالیا، ژاپن، لیختن، اشتاین، لوکزامبورگ، هلند، نیوزیلند، نروژ، پرتغال، اسپانیا، سوئد، سوئیس و ایالت متحده آمریکا، کشورهایی که اتباع آنها می توانند حداکثر بمدت سی روز بدون ویزا از خاک آفریقای جنوبی دیدار نمایند عبارتند از: باربادوس، بلیز، بنین، بولیوی، بوتسوانا، کیپ ورده، کاستاریکا، قبرس، مصر، گابن، هنگ کنگ، مجارستان، ساحل عاج، اردن، کنیا، لسوتو، مالاوی، مالزی، موریس، مکزیک، نامیبیا، پرو، سنگال، سیشل، سنگاپور، جمهوری اسلواک، کره جنوبی، سوازیلند، تایلند، ترکیه، زامبیا و زیمبابوه (فقط مقامات دولتی). کشورهایی که اتباع آنها می توانند بدون اخذ ویزا حداکثر بمدت نود روز به خاک آفریقای جنوبی سفر نمایند عبارتند از آرژانتین، برزیل، شیلی، اکوادور، اسرائیل، مالت، پاراگوئه، اروگوئه و ونزوئلا. اتباع دیگر کشورها برای ورود به خاک آفریقای جنوبی نیاز به اخذ ویزا دارند. اجازه اقامتمتقاضیان واجد شرایط می توانند در صورت رعایت شرایط وزارت کشور از نمایندگی آفریقای جنوبی در کشور متبوع خود اجازه کار دائم یا موقت دریافت نمایند. اجازه کار دائم زمانی صادر می شود که فعالیت

متقاضی برای اقتصاد آفریقای جنوبی مفید تشخیص داده می‌شود، بعنوان مثال وی بتواند برای اتباع آفریقای جنوبی فرصتهای شغلی بوجود آورد یا بتواند علاوه بر تامین مسکن و دیگر امکانات شخصی خویش مبلغ ۵/۱ میلیون راند در فعالیتهای اقتصادی در کشور آفریقای جنوبی سرمایه گذاری نماید. افراد دارای تخصصها و مهارتهای ویژه مورد نیاز در کشور آفریقای جنوبی نیز می‌توانند از وزارت کشور تقاضای اجازه کار دائم یا موقت نمایند. بطور کلی افراد متقاضی اجازه کار باید برای گرفتن اجازه کار به نمایندگی سیاسی کشور آفریقای جنوبی در کشور متبوع خویش مراجعه نمایند. متقاضیانی که مایلند از همان بدو امر تقاضای اقامت دائم نمایند باید به نمایندگی سیاسی کشور آفریقای جنوبی در کشور خویش مراجعه و درخواست مربوطه را تسلیم نمایند.

الگوبرداری

... benchmarking فرایند کار در الگوبرداری به فرهنگ و شرایط هر محیط وابسته است

الگوبرداری در جهان امروز و در شرایط رقابتی بازار، کیفیت محصول و بهره‌وری به عنوان دو عامل اساسی و مهم در حفظ و بقای موسسات حرف اول را زده و آنهایی که از بهره‌وری و کیفیت بالاتری برخوردار هستند در بازار حضور داشته و ماندگار خواهند ماند. ازین رو اطلاع مداوم از وضعیت بازار و کیفیت و کمیت محصولات رقبا و همچنین سیستمها و روشهای انجام کار آنها برای هر موسسه و شرکت رقیب ضروری و اجتناب‌ناپذیر است تا ضمن اینکه از مزیتها و ویژگیهای برتر رقبا الگوبرداری می‌کنند، خود را به وضعیت بهتری نسبت به آنها برسانند. لذا تنها راهی که سازمانها می‌توانند خود را به سوی بهترینها و پیشرفت و توسعه هدایت کنند این است که چشمهایشان را در برابر رقبا و بهترین تجربیات جهانی در تمام زمینه‌های مورد نیاز باز نگه دارند. بر این اساس الگوبرداری (Benchmarking) روشی سیستماتیک است که سازمانها بوسیله آن می‌توانند فعالیتهای خود را بر اساس بهترین صنعت یا سازمان اندازه‌گیری و اصلاح کنند؛ این روش با فراهم‌سازی چارچوبی برای سازمانها که بوسیله آن فعالیتهای بهترین سازمان مشخص گردیده است و تشخیص وجوه تمایز سازمان موجود با بهترین سازمان، نشان می‌دهد که چگونه می‌توان شکافهای موجود را پر کرد. الگوبرداری در واقع ابزاری برای بهبود مستمر است و می‌تواند توسط انواع سازمانهای تولیدی و خدماتی به کار گرفته شود. ارزیابی مقایسه‌ای، فرایند مستمر اندازه‌گیری و مقایسه فرایندهای کاری در برابر فرایندهای قابل مقایسه در سازمانهای پیشرو با هدف کسب اطلاعاتی است که سازمان موردنظر را کمک خواهد کرد تا بهبودها را شناسایی و اجرا کنند. الگوبرداری یک فرایند سیستماتیک و پیوسته از ارزیابی محصولات خدمات و روشهاست که در مقایسه با رقبای اصلی و یا شرکتهایی که به عنوان پیشگام مطرح هستند انجام می‌پذیرد و در واقع ابزاری موثر در دست مدیران جهت بهبود فرایندهای کاری است. الگوبرداری که با نام الگوبرداری از بهترینها نیز معروف است با شناخت سازمان یا سازمانهایی به عنوان بهترین، تکنیک‌هایی را معرفی می‌کند که می‌توان با آن شکاف موجود بین یک سازمان تا سازمان پیشرو را پر کرد یا به حداقل رساند. واژه Benchmarking قبل از اینکه در ادبیات مدیریت مطرح شود، در علوم مهندسی ساختمان و نقشه‌برداری به کار گرفته شده است. بدین معنی که Benchmarking شاخصی است که سایر نقاط و موقعیتها، خود را با آن مقایسه کرده و تطبیق می‌دهند؛ در دهه اخیر بهره‌گیری این واژه در مدیریت و مهندسی نیز کاربرد یافته و تعاریف چندی از آن شده است که همگی مفهوم مشترکی را مطرح می‌کنند؛ از جمله: ۱- Benchmarking عبارت است از جستجو برای یافتن بهترین تجربیات صنعت و یا خدمات برای رسیدن به بالاترین سطح عملکرد ۲- Benchmarking عبارت است از توجه بیرونی بر فعالیتهای، وظایف تخصصی یا عملیات داخلی یک موسسه به منظور اصلاح و بهبود مستمر ۳- Benchmarking یعنی مقایسه و ارزیابی خود با دیگران به منظور کشف تجربیات برتر آنها و جبران فاصله موجود ۴- Benchmarking عبارت است از یک فرایند پژوهشی دائمی که سازمان را به سمت بهترین شدن در مقایسه با رقبا سوق می‌دهد. مرکز بهره‌وری و کیفیت آمریکا (APQC) نیز

الگوبرداری (Benchmarking) را فرآیند تعریف، تشخیص و تطابق یافتن با اقدامات و فرایندهای سازمانهای برجسته در سطح دنیا، به منظور افزایش عملکرد سازمان خود تعریف می‌کند. استفاده از روش الگوبرداری بعنوان ابزار برنامه‌ریزی تاکتیکی در دنیای تجارت و سازمانها نیز بوسیله شرکت تجاری زیراکس در اواخر دهه ۱۹۷۰ آغاز گردید؛ ژاپنی‌ها تلاش کردند تا با آن دسته از شرکتهای آمریکایی آشنا شوند که دستگاه کپی را با کیفیت بالاتر اما با هزینه تولید کمتر تولید می‌کردند. Benchmarking هم یک نگرش و تفکر زیربنایی است و هم یک ضرورت که این ضرورت به طور خلاصه ناشی می‌شود از: ۱- رقابت جهانی و وجود شرایط رقابتی در بازار کار. ۲- پیشرفتهای سریع و قابل توجه در علم و تکنولوژی. ۳- پیشرفتهای سریع در تکنولوژی اطلاعات. ۴- پیشرفتهای قابل توجه و دایم دانش مدیریت. ۵- ضرورت رعایت استانداردهای کیفیت و تکامل طبیعی TQM (مدیریت کیفیت فراگیر). در کل چنین می‌توان گفت که ارزیابی مقایسه‌ای یکی از موثرترین شیوه‌ها در جهت بهبود سازمان است. امروزه مدیریت هر سازمان می‌تواند با الگوبرداری از سازمانهای موفق روشهای برتر را برای بهبود مستمر کارایی در سازمان خود پیدا کرده و آنها را پیاده‌سازی کند. الگوبرداری نه تنها می‌تواند یک تکنیک تشخیص مشکلات باشد بلکه می‌تواند در روابط طراحی فرایندها نیز کمک شایانی به طراحان کند. الگوگیری به واقع پاسخی برای تنظیم این سوال است که هنگامی که احتیاج به بهبود تشخیص داده می‌شود استانداردهای عملکرد باید در چه سطحی تنظیم شوند. تشخیص سطوح عملکرد سازمانهای موفق و فهمیدن چگونگی انجام آن، تشخیص اینکه دیگران چگونه می‌توانند برای تغییر در سازمان ایجاد انگیزه کنند و اشتباهات خود را به حداقل برسانند و تشخیص شکافهای موجود بین عملکرد سازمانهای موفق با دیگر سازمانها و کم کردن فاصله بین آنها همگی می‌توانند از نتایج الگوبرداری به شمار آیند. مدل‌های مختلف الگو برداریمدل‌های مختلفی را می‌توان برای الگوبرداری در نظر گرفت؛ دو مدل متمایزتر، الگوبرداری بر مبنای مقایسه چه چیزهایی و الگوبرداری بر مبنای مقایسه چه کسانی هستند. حال به توضیح هریک از موارد ذکر شده می‌پردازیم: الف - الگوبرداری بر مبنای اینکه چه چیزهایی باهم مقایسه شوند: این مدل با عنوان چه چیزهایی باهم مقایسه شوند شامل انواع ذیل است: ۱- مقایسه بر اساس عملکرد: در این نوع از الگوبرداری، سازمانها و صنایع معیارهای عملکرد را باهم مقایسه می‌کنند؛ به عنوان مثال یک سازمان در زمینه معیارهای مالی و یا معیارهای عملیاتی خود را با سازمان پیشرو مقایسه می‌کند. ۲- مقایسه بر اساس فرایندهای کاری: در این مدل روشها و فرایندهای کاری سازمانها با یکدیگر مقایسه می‌شوند؛ به عنوان مثال یک سازمان فرایندهای لازم برای تولید یک محصول خاص را با فرایندهای سازمان پیشرو مقایسه می‌کند. ۳- مقایسه راهبردی: در این مدل استراتژی سازمانها با یکدیگر مقایسه می‌شوند؛ به عنوان مثال استراتژی فروش سازمانها، استراتژی خرید سازمانها، استراتژی تولید و مواردی ازین دست با یکدیگر مقایسه شده و بهترین سازمان از جهت اتخاذ استراتژی مربوطه مورد مقایسه قرار می‌گیرد. ب - الگوبرداری بر مبنای اینکه چه کسانی باهم مقایسه شوند: این مدل با عنوان چه کسانی باهم مقایسه شوند شامل موارد ذیل است: ۱- الگوبرداری داخلی: کاربرد این مدل از الگوبرداری معمولاً در شرکتها و سازمانهای بزرگ است؛ از آنجا که یک سازمان بزرگ از زیرمجموعه‌های زیادی تشکیل شده است در این حالت یک بخش یا یک صنعت با بخش یا صنعت دیگر از زیرمجموعه اصلی یا مادر مقایسه می‌شود و به واقع مقایسه داخلی بین بخشهای مختلف یک سازمان بزرگ انجام می‌پذیرد؛ به عنوان مثال می‌توان به شعبه‌های مختلف IBM در کشورهای متعدد اشاره کرد. ۲- الگوبرداری رقابتی: در این حالت محصولات مشابه از دو شرکت رقیب مورد مقایسه قرار می‌گیرند. الگوبرداری رقابتی به واقع تعمیم تجزیه و تحلیل رقیب و بخشی از فعالیتهای تجزیه و تحلیل رقیب بشمار می‌رود؛ در این حالت بجای تمرکز بر روی عملکرد متوسط صنعت خود، روی بهترین رقیب تمرکز کرده و او به عنوان بهترین الگو در نظر گرفته می‌شود. ۳- الگوبرداری کارکردی: در این حالت بحث روی مقایسه کارکردهای مختلف است؛ به عنوان نمونه فعالیت توزیع یک شرکت با فعالیت توزیع شرکت دیگر مقایسه می‌شود. در این حالت الزامی وجود ندارد که تولیدات دو شرکت حتما یکسان باشند. ۴- الگوبرداری ژنریک: در این حالت حد و مرزی برای

الگوبرداری وجود ندارد؛ الگوبرداری ژنریک یک حالت ساختگی و تصنعی است. در اینجا با ساخت یک مدل فرضی بهترین الگوبرداری صورت می‌گیرد و تمرکز بر روی فرایندهای کاری ممتاز و عالی است؛ این نوع الگوگیری بسیار موثر ولی درعین حال دشوار است. نکات مورد توجه در الگو برداری یکی از موانع بر سر راه الگوبرداری امتناع از دادن اطلاعات به رقباست. معمولا سازمانهای پیشرو از در اختیار گذاشتن اطلاعات خود ممانعت بعمل می‌آورند؛ خودبینی و غرور نیز می‌تواند از پیشبرد اهداف و بکارگیری الگوبرداری جلوگیری کند. نداشتن صبر و حوصله در مراحل مختلف و مخصوصا مراحل اولیه الگوگیری می‌تواند از آفتهای آن بشمار آید. باید توجه داشت که الگوبرداری فقط شامل بحثهای کیفی نیست، الگوگیری شامل تجزیه و تحلیل کیفی و کمی است؛ معمولا- کمک گرفتن از مشاوران خوب است ولی نباید بر مشاوران زیاد تاکید کرد. استفاده از کارشناسان داخلی می‌تواند بسیار ثمربخش تر باشد؛ باید توجه داشت که اگر سازمان الگوپذیر، خود در فرایند جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها دخالتی نداشته باشد، الگوبرداری نمی‌تواند برای آن سازمان بهبودی حاصل کند؛ افراد درون سازمان حتما باید در این امر شرکت کنند؛ ذکر این نکته لازم است که الگوبرداری فقط مقایسه اعداد و ارقام نیست، همچنین یک فعالیت کوتاه و یک مرحله‌ای نیست که یک شبه برای سازمان بهبودی به ارمغان آورد. برای تحقق اهداف نهایی الگوبرداری باید مراحل آنرا با دقت، صبر و حوصله به انجام رسانید. گام‌های اساسی در الگوبرداری اصولا فرایند کار در الگوبرداری به فرهنگ و شرایط هر محیط وابسته است اما به طور کلی در هر شرایط پنج مرحله کلی به شرح زیر حاکمند که الگوی کلی کار را تعریف می‌نمایند: ۱- برنامه‌ریزی (Planning) براساس تجارب، برنامه‌ریزی مهمترین فاز فرایند الگوگیری است؛ در این مرحله انتخاب بخش موردنظر جهت الگوبرداری انجام می‌گیرد. طبعاً این انتخاب بر اساس استراتژی سازمان و مشکلات موجود است؛ پس از آن می‌بایست تیم الگوگیری تشکیل شود. افراد این تیم بر اساس نوع پروژه موردنظر انتخاب می‌شوند و قطعا این تیم می‌بایست با مدیریت ارشد در ارتباط باشد؛ این ارتباط می‌تواند از طریق یکی از مدیران که عضو تیم است نیز انجام پذیرد. شناخت کامل و مستندسازی کاری که باید الگوگیری شود، همچنین تشخیص مشکلات و گلوگاهها در این مرحله صورت می‌پذیرد. تعیین معیارهای ارزیابی و شاخصهای مقایسه نیز جزء این مرحله است. اقدامات لازم در این مرحله به این صورت خلاصه می‌شود: ۱- انتخاب فرایندی که بر اساس استراتژی شرکت باید الگوپذیر شود. ۲- تشکیل تیم الگوبرداری. ۳- درک و مستندسازی فرایندی که الگوپذیر می‌شود. ۴- ایجاد معیارهای اندازه‌گیری عملکرد فرایند (کیفیت، زمان، هزینه) ۲- جستجو و بررسی (Searching): شناسایی شرکتها و سازمانهای پیشرو، جستجو برای بهترین فرایند و جستجو برای پیدا کردن سازمانهایی که عملکرد بهتری دارند در این مرحله صورت می‌پذیرد. پس از پیدا کردن سازمانهای موردنظر، از بین آنها بهترین انتخاب شده و برقرار کردن ارتباطات اولیه با آن سازمان آغاز می‌شود. اقدامات لازم در این مرحله نیز به این صورت خلاصه می‌شود: ۱- طراحی فهرستی از معیارهایی که یک شرکت الگوده مطلوب باید داشته باشد. ۲- جستجوی شرکای الگوده مستعد و بالقوه. ۳- مقایسه نامزدها و انتخاب بهترین شریک مناسب برای الگوگیری از آن. ۴- برقراری تماس با شریک انتخابی و بدست آوردن پذیرش برای شریک شدن در بررسی. ۳- مشاهده (Observing): در این مرحله هدف اصلی شناخت حاصل کردن و مطالعه فرایندهای سازمان پیشرو است که قطعا نیاز به جمع‌آوری اطلاعات دارد؛ اطلاعات موردنظر می‌تواند در سه سطح جمع‌آوری شوند: شناسایی سطح عملکرد سازمان پیشرو، شناخت روش کار و شناخت عوامل ایجادکننده و محرک جهت عملکرد بهتر. در این فاز با شناسایی نیازهای اطلاعاتی، اطلاعات موردنظر جمع‌آوری شده و توسط ابزارهای مختلف به صورت خلاصه شده و جامع درخواهند آمد. اقدامات لازم در این مرحله عبارتند از: ۱- تشخیص نیازهای اطلاعاتی. ۲- انتخاب روش یا وسیله برای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها. ۳- مشاهده و بسط. ۴- تجزیه و تحلیل (Analysis): هدف اصلی در این فاز تعیین تفاوت و شکاف بین سطح عملکرد موجود و عملکرد مطلوب است. در این مرحله می‌بایستی علل ریشه‌ای این اختلاف شناسایی شده و عوامل آن مورد بررسی دقیق قرار گیرند. برای این کار می‌بایست اطلاعات را بدرستی دسته‌بندی کرد؛

بیشترین تاکید بر اطلاعات مفید است. پس از آن با پردازش اطلاعات فواصل موجود شناسایی شده و علل اصلی شکافهای موجود تشخیص داده می‌شود. روش انجام کار بدین صورت است: ۱- مرتب‌سازی و جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات. ۲- کنترل کیفیت اطلاعات و داده‌ها. ۳- نرمال‌سازی داده‌ها. ۴- تشخیص فاصله و شکاف در عملکرد. ۵- تشخیص علل فاصله عملکرد. ۵- تطبیق (Adapting): بدان معنا که سیاستی که بر اساس آن عمل الگوبرداری انجام شده است می‌بایستی مورد پذیرش قرار گیرد؛ هدف اصلی از این کار ایجاد تحول و بهبود است. بنابراین اطلاعات به دست آمده و روشهای اجرایی جهت تحقق اهداف می‌بایست مورد توافق و پذیرش کل سازمان باشد. برای این امر می‌بایست نظر دیگران جلب شده و آنها متقاعد شوند؛ پس از آن می‌بایست طرح اجرایی را تهیه و سپس آن را پیاده‌سازی کرد. قطعاً می‌بایست بر میزان پیشرفت نظارت دقیق داشت تا اهداف مورد نظر محقق شوند. روند فوق به چرخه الگوبرداری نیز معروف است. روش انجام کار عبارت است از: ۱- اطلاع دادن یافته‌های مرحله تحلیل و فراهم کردن زمینه پذیرش آنها. ۲- ایجاد اهداف عملیاتی برای بهبودها. ۳- طراحی یک برنامه اجرا برای بهبودها. ۴- اجرای برنامه بهبود. ۵- نمایش پیشرفت کار. ۶- اتمام بررسی با یک گزارش نهایی و بررسی از طریق بازخورد. * منبع: <http://ieir.ir/Post-66.aspx>

Benchmarking

Benchmarking Partners™ is an industry analysis, consulting, and software firm based in Cambridge, Massachusetts. We are a leader in developing CEO-team programs for industry-specific best practices, on-going value measurement, and sales force transformation.

درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

بسم الله الرحمن الرحيم

جَاهِدُوا بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (سوره توبه آیه ۴۱)

با اموال و جانهای خود، در راه خدا جهاد نمایید؛ این برای شما بهتر است اگر بدانید حضرت رضا (علیه السلام): خدا رحم نماید بنده‌ای که امر ما را زنده (و برپا) دارد... علوم و دانشهای ما را یاد گیرد و به مردم یاد دهد، زیرا مردم اگر سخنان نیکوی ما را (بی) آنکه چیزی از آن کاسته و یا بر آن بیافزایند) بدانند هر آینه از ما پیروی (و طبق آن عمل) می‌کنند

بنادر البحار-ترجمه و شرح خلاصه دو جلد بحار الانوار ص ۱۵۹

بنیانگذار مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان شهید آیت الله شمس آبادی (ره) یکی از علمای برجسته شهر اصفهان بودند که در دلدادگی به اهل بیت (علیهم السلام) بخصوص حضرت علی بن موسی الرضا (علیه السلام) و امام عصر (عجل الله تعالی فرجه الشریف) شهره بوده و لذا با نظر و درایت خود در سال ۱۳۴۰ هجری شمسی بنیانگذار مرکز و راهی شد که هیچ وقت چراغ آن خاموش نشد و هر روز قوی تر و بهتر راهش را ادامه می‌دهند.

مرکز تحقیقات قائمیه اصفهان از سال ۱۳۸۵ هجری شمسی تحت اشراف حضرت آیت الله حاج سید حسن امامی (قدس سره الشریف) و با فعالیت خالصانه و شبانه روزی تیمی مرکب از فرهیختگان حوزه و دانشگاه، فعالیت خود را در زمینه های مختلف مذهبی، فرهنگی و علمی آغاز نموده است.

اهداف: دفاع از حریم شیعه و بسط فرهنگ و معارف ناب ثقلین (کتاب الله و اهل البیت علیهم السلام) تقویت انگیزه جوانان و عامه مردم نسبت به بررسی دقیق تر مسائل دینی، جایگزین کردن مطالب سودمند به جای بلوتوث های بی محتوا در تلفن های همراه و

رایانه‌ها ایجاد بستر جامع مطالعاتی بر اساس معارف قرآن کریم و اهل بیت علیهم السّلام با انگیزه نشر معارف، سرویس دهی به محققین و طلاب، گسترش فرهنگ مطالعه و غنی کردن اوقات فراغت علاقمندان به نرم افزارهای علوم اسلامی، در دسترس بودن منابع لازم جهت سهولت رفع ابهام و شبهات منتشره در جامعه عدالت اجتماعی: با استفاده از ابزار نو می توان بصورت تصاعدی در نشر و پخش آن همت گمارد و از طرفی عدالت اجتماعی در تزریق امکانات را در سطح کشور و باز از جهتی نشر فرهنگ اسلامی ایرانی را در سطح جهان سرعت بخشید.

از جمله فعالیت‌های گسترده مرکز:

الف) چاپ و نشر ده ها عنوان کتاب، جزوه و ماهنامه همراه با برگزاری مسابقه کتابخوانی

ب) تولید صدها نرم افزار تحقیقاتی و کتابخانه ای قابل اجرا در رایانه و گوشی تلفن همراه

ج) تولید نمایشگاه های سه بعدی، پانوراما، انیمیشن، بازیهای رایانه ای و ... اماکن مذهبی، گردشگری و ...

د) ایجاد سایت اینترنتی قائمیه www.ghaemiyeh.com جهت دانلود رایگان نرم افزارهای تلفن همراه و چندین سایت مذهبی دیگر

ه) تولید محصولات نمایشی، سخنرانی و ... جهت نمایش در شبکه های ماهواره ای

و) راه اندازی و پشتیبانی علمی سامانه پاسخ گویی به سوالات شرعی، اخلاقی و اعتقادی (خط ۰۲۳۵۰۵۲۴)

ز) طراحی سیستم های حسابداری، رسانه ساز، موبایل ساز، سامانه خودکار و دستی بلوتوث، وب کیوسک، SMS و ...

ح) همکاری افتخاری با دهها مرکز حقیقی و حقوقی از جمله بیوت آیات عظام، حوزه های علمیه، دانشگاهها، اماکن مذهبی مانند مسجد جمکران و ...

ط) برگزاری همایش ها، و اجرای طرح مهد، ویژه کودکان و نوجوانان شرکت کننده در جلسه

ی) برگزاری دوره های آموزشی ویژه عموم و دوره های تربیت مربی (حضور و مجازی) در طول سال

دفتر مرکزی: اصفهان/خ مسجد سید/ حد فاصل خیابان پنج رمضان و چهارراه وفائی / مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان

تاریخ تأسیس: ۱۳۸۵ شماره ثبت: ۲۳۷۳ شناسه ملی: ۱۰۸۶۰۱۵۲۰۲۶

وب سایت: www.ghaemiyeh.com ایمیل: Info@ghaemiyeh.com فروشگاه اینترنتی:

www.eslamshop.com

تلفن ۲۵-۲۳۵۷۰۲۳-۲۳۵۷۰۲۲ (۰۳۱۱) فکس ۲۳۵۷۰۲۲ (۰۳۱۱) دفتر تهران ۸۸۳۱۸۷۲۲ (۰۲۱) بازرگانی و فروش ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹ امور

کاربران (۰۳۱۱)۲۳۳۳۰۴۵

نکته قابل توجه اینکه بودجه این مرکز؛ مردمی، غیر دولتی و غیر انتفاعی با همت عده ای خیر اندیش اداره و تامین گردیده ولی جوابگوی حجم رو به رشد و وسیع فعالیت مذهبی و علمی حاضر و طرح های توسعه ای فرهنگی نیست، از اینرو این مرکز به فضل و کرم صاحب اصلی این خانه (قائمیه) امید داشته و امیدواریم حضرت بقیه الله الاعظم عجل الله تعالی فرجه الشریف توفیق روزافزونی را شامل همگان بنماید تا در صورت امکان در این امر مهم ما را یاری نمایندانشالله.

شماره حساب ۶۲۱۰۶۰۹۵۳، شماره کارت: ۶۲۷۳-۵۳۳۱-۳۰۴۵-۱۹۷۳ و شماره حساب شبا: IR۹۰-۰۱۸۰-۰۰۰۰-۰۰۰۰-۰۶۲۱

۵۳-۰۶۰۹ به نام مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان نزد بانک تجارت شعبه اصفهان - خیابان مسجد سید

ارزش کار فکری و عقیدتی

الاحتجاج - به سندش، از امام حسین علیه السلام - هر کس عهده دار یتیمی از ما شود که محنت غیبت ما، او را از ما جدا کرده است و از علوم ما که به دستش رسیده، به او سهمی دهد تا ارشاد و هدایتش کند، خداوند به او می فرماید: «ای بنده بزرگوار

شریک کننده برادرش! من در کرم کردن، از تو سزاوارترم. فرشتگان من! برای او در بهشت، به عدد هر حرفی که یاد داده است، هزار هزار، کاخ قرار دهید و از دیگر نعمت‌ها، آنچه را که لایق اوست، به آنها ضمیمه کنید».

التفسیر المنسوب إلى الإمام العسکری علیه السلام: امام حسین علیه السلام به مردی فرمود: «کدام یک را دوست تر می‌داری: مردی اراده کشتن بینوایی ضعیف را دارد و تو او را از دستش می‌رهانی، یا مردی ناصبی اراده گمراه کردن مؤمنی بینوا و ضعیف از پیروان ما را دارد، اما تو دریچه‌ای [از علم] را بر او می‌گشایی که آن بینوا، خود را بدان، نگاه می‌دارد و با حجت‌های خدای متعال، خصم خویش را ساکت می‌سازد و او را می‌شکند؟».

[سپس] فرمود: «حتماً رهاندن این مؤمن بینوا از دست آن ناصبی. بی‌گمان، خدای متعال می‌فرماید: «و هر که او را زنده کند، گویی همه مردم را زنده کرده است»؛ یعنی هر که او را زنده کند و از کفر به ایمان، ارشاد کند، گویی همه مردم را زنده کرده است، پیش از آن که آنان را با شمشیرهای تیز بکشد».

مسند زید: امام حسین علیه السلام فرمود: «هر کس انسانی را از گمراهی به معرفت حق، فرا بخواند و او اجابت کند، اجری مانند آزاد کردن بنده دارد».

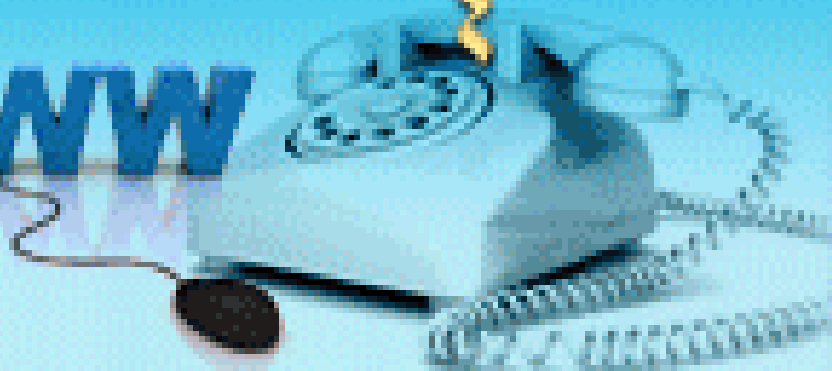


مرکز تحقیقات و ترجمه

اصفهان

گامگاه

WWW



برای داشتن کتابخانه های تخصصی
دیگر به سایت این مرکز به نشانی

www.Ghaemiyeh.com

www.Ghaemiyeh.net

www.Ghaemiyeh.org

www.Ghaemiyeh.ir

مراجعه و برای سفارش با ما تماس بگیرید.

۰۹۱۳ ۲۰۰۰ ۱۰۹

